



Labour
Canada

Travail
Canada

Gouvernement
Publications

CA1
Z1
-1982
E022H



3 1761 11973453 1

LABOUR AND LABOUR ISSUES IN THE 1980s

Presentation to the Macdonald Royal Commission on the economic union and development prospects for Canada

December 16, 1983

LES ANNÉES 80 ET LES QUESTIONS DE TRAVAIL

Présentation devant la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada

le 16 décembre 1983

Canada



Labour
Canada

Travail
Canada

CA1

Z1

LABOUR AND LABOUR ISSUES IN THE 1980s

Presentation to the Macdonald Royal Commission on the economic union and development prospects for Canada

December 16, 1983

LES ANNÉES 80 ET LES QUESTIONS DE TRAVAIL

Présentation devant la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada

le 16 décembre 1983

Canada

Published by
Authority of the Honourable
André Ouellet,
Minister of Labour,
Government of Canada

©Minister of Supply and Services Canada 1983

Autorisé par l'honorable
André Ouellet
ministre du Travail
Gouvernement du Canada

©Ministre des Approvisionnements et
Services Canada 1983

LABOUR AND LABOUR ISSUES IN THE 1980s

	PAGE
I. BACKGROUND	1
1. Environment	3
2. Unions and the labour movement	7
II. A FRAMEWORK FOR LABOUR ISSUES IN THE 1980s	23
1. Job creation and job security	25
2. The future growth and role of trade unions: the right to exist	29
3. Structural adjustment issues: trade, technology and regionalism	35
4. The evolving work environment: standards, safety and health	41
5. Changes in the nature of work	49
6. The future of collective bargaining: wage determination and incomes policies	53
III. MANAGING THE ISSUES	99

LES ANNÉES 80 ET LES QUESTIONS DE TRAVAIL

	PAGE
I. SITUATION	1
1. Environnement	3
2. Les syndicats et le mouvement syndical	7
II. SOMMAIRE DES QUESTIONS DE TRAVAIL DANS LES ANNÉES 80 ...	23
1. Création d'emplois et sécurité d'emploi	25
2. Croissance future et rôle du syndicalisme : le droit d'exister	29
3. Questions d'adaptation structurelle : commerce, technologie et régionalisme	35
4. Évolution du milieu de travail : normes, sécurité et hygiène	41
5. Modifications dans la nature du travail	49
6. L'avenir de la négociation collective : fixation des salaires et politiques du revenu	53
III. LA RÉOLUTION DES PROBLÈMES	99



BACKGROUND

SITUATION

1

ENVIRONMENT

ENVIRONNEMENT

THE ENVIRONMENT

Explanatory note:

- . Labour concerns must be seen in the context of the larger economic and political issues of the times. Both aspects are cause for anxiety in the labour force and its institutions. Economic prospects indicate slow rather than rapid progress on reducing unemployment and public pressures may sustain the potential for government intervention in the collective bargaining system.

L'ENVIRONNEMENT

Note explicative:

- . Les inquiétudes des travailleurs doivent être envisagées dans le contexte des grandes questions économiques et politiques de l'heure. Celles-ci préoccupent à raison le monde du travail et ses institutions. Les perspectives économiques indiquent que la réduction du chômage se fera plutôt lentement que rapidement. L'opinion publique peut être une source d'incitation à l'intervention du gouvernement dans le régime de négociation collective.

I. BACKGROUND

1. ENVIRONMENT

Two aspects of special concern to labour until end of decade

MACRO-ECONOMIC

- Modest Growth
- Significant Structural Changes

MACRO-POLITICAL

- Public Image of Unions and Collective Bargaining
- Government and Business Concerns over Wage Settlements, Productivity
- Public Intolerance of Strikes

I. SITUATION

1. ENVIRONNEMENT

Deux aspects touchant particulièrement le monde du travail jusqu'à la fin de la décennie

PERSPECTIVE MACRO-ÉCONOMIQUE

- Croissance modérée
- Modifications structurelles importantes

PERSPECTIVE MACRO-POLITIQUE

- Image de marque des syndicats et négociation collective
- Préoccupations des gouvernements et des entreprises concernant les accords salariaux et la productivité
- Intolérance du public à l'égard des grèves

2

UNIONS AND THE LABOUR MOVEMENT

LES SYNDICATS ET LE MOUVEMENT SYNDICAL

2. UNIONS AND THE LABOUR MOVEMENT

MEMBERSHIP: NUMBERS AND DENSITY

- Density by Sector
- Public and Private Sectors
- Ten Largest Unions
- Centrals

2. LES SYNDICATS ET LE MOUVEMENT SYNDICAL

SYNDIQUÉS : NOMBRE ET RÉPARTITION

- Répartition par secteur
- Secteurs public et privé
- Les dix plus grands syndicats
- Centrales

Explanatory note:

- . Trade unionism in Canada pre-dates confederation.
- . Since 1920, union membership has grown from about 300 000 to a total of 3.6 million in 1983. There was a slight decline of membership in the 1930s, and an increased rate of growth in the 1970s. Recently there has been a perceptible decline in the membership figures.
- . International unions were instrumental in organizing many Canadian workers. In 1921, more than three quarters of Canadian trade unionists belonged to international unions, i.e., unions with headquarters in the U.S. While Canadian membership of international unions has continued to grow in absolute numbers, by 1976 it was less than half of total Canadian union membership, and is now just over 40% (41.3%).
- . Over recent years there has been a growth of national unions, and moves towards greater autonomy of the Canadian membership in many of the international unions.

Note explicative:

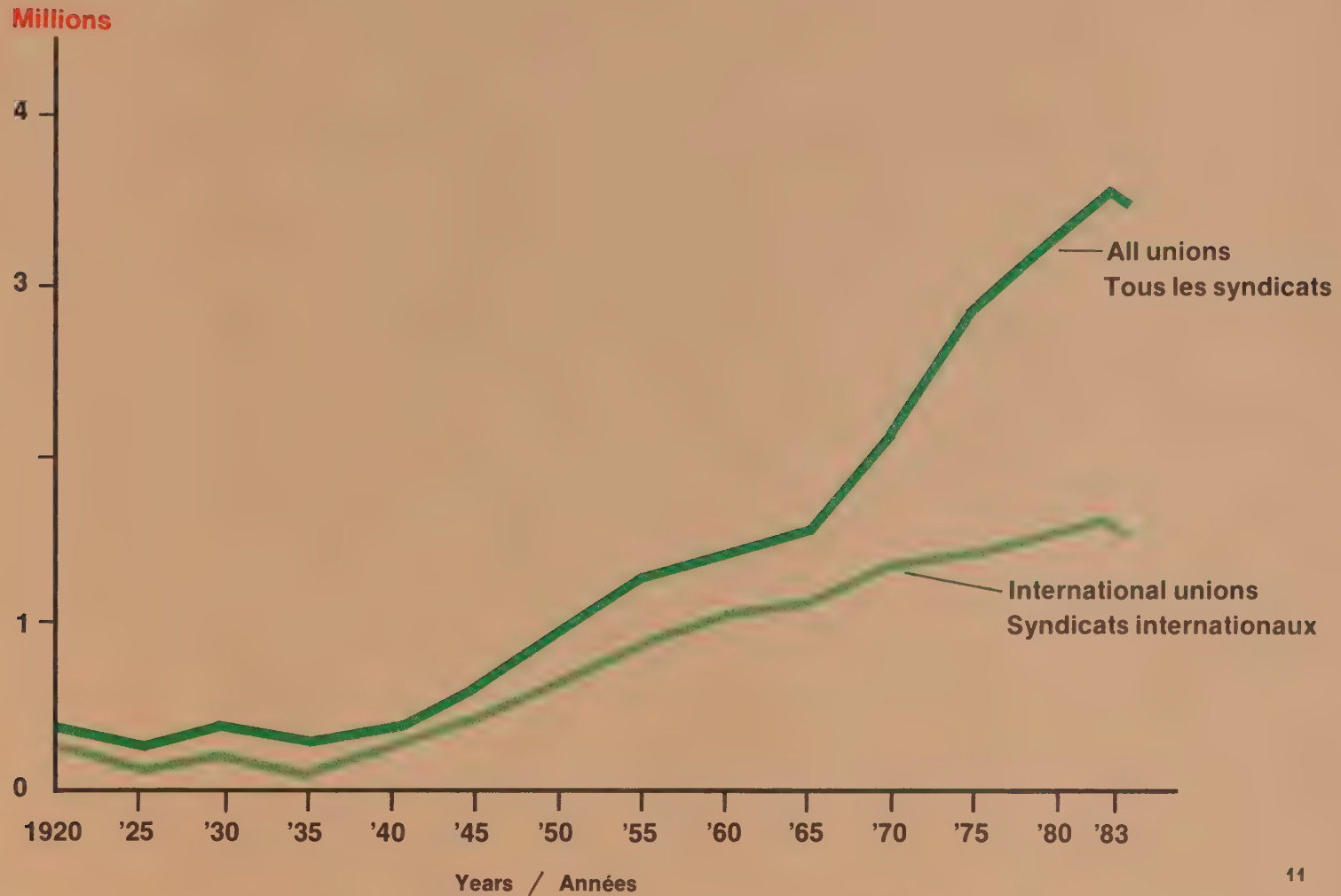
- . Au Canada, le syndicalisme est antérieur à la Confédération.
- . Les statistiques établies sur l'effectif des syndicats ont fait leur apparition en 1920 et les graphiques montrent une croissance généralement soutenue à partir d'environ 300 000 membres jusqu'à 3,6 millions de membres en 1983. Les années 1930 accusent un léger déclin et les années 1970, un taux de croissance plus élevé. Plus récemment, il s'est produit une diminution appréciable du nombre de syndiqués.
- . Les syndicats internationaux ont contribué à organiser un grand nombre de syndiqués canadiens et, en 1921, plus de trois quarts des syndiqués canadiens appartenaient à des syndicats internationaux, c'est-à-dire, des syndicats ayant leur siège social aux États-Unis. Si le nombre de membres canadiens des syndicats internationaux a continué d'augmenter en nombre absolu, il représentait en 1976 moins de la moitié du total des syndiqués canadiens et il est maintenant à peine supérieur à 40 % (41,3 %).
- . Au cours des dernières années, les syndicats nationaux se sont multipliés et les syndiqués canadiens cherchent à devenir plus autonomes au sein d'un grand nombre de syndicats internationaux.

Trade union membership 1921-1983

(All unions and international unions)

Nombre de travailleurs syndiqués 1921-1983

(Tous les syndicats et syndicats internationaux)



UNION MEMBERSHIP AS A PERCENTAGE OF
NON AGRICULTURAL PAID WORKERS
1921-1983

Explanatory note:

- . Union membership grew rapidly during World War II and under new legislation in the 1960s and 1970s.
- . The international comparisons are expressed in ranges because of the different methods used in each country to compile union membership.

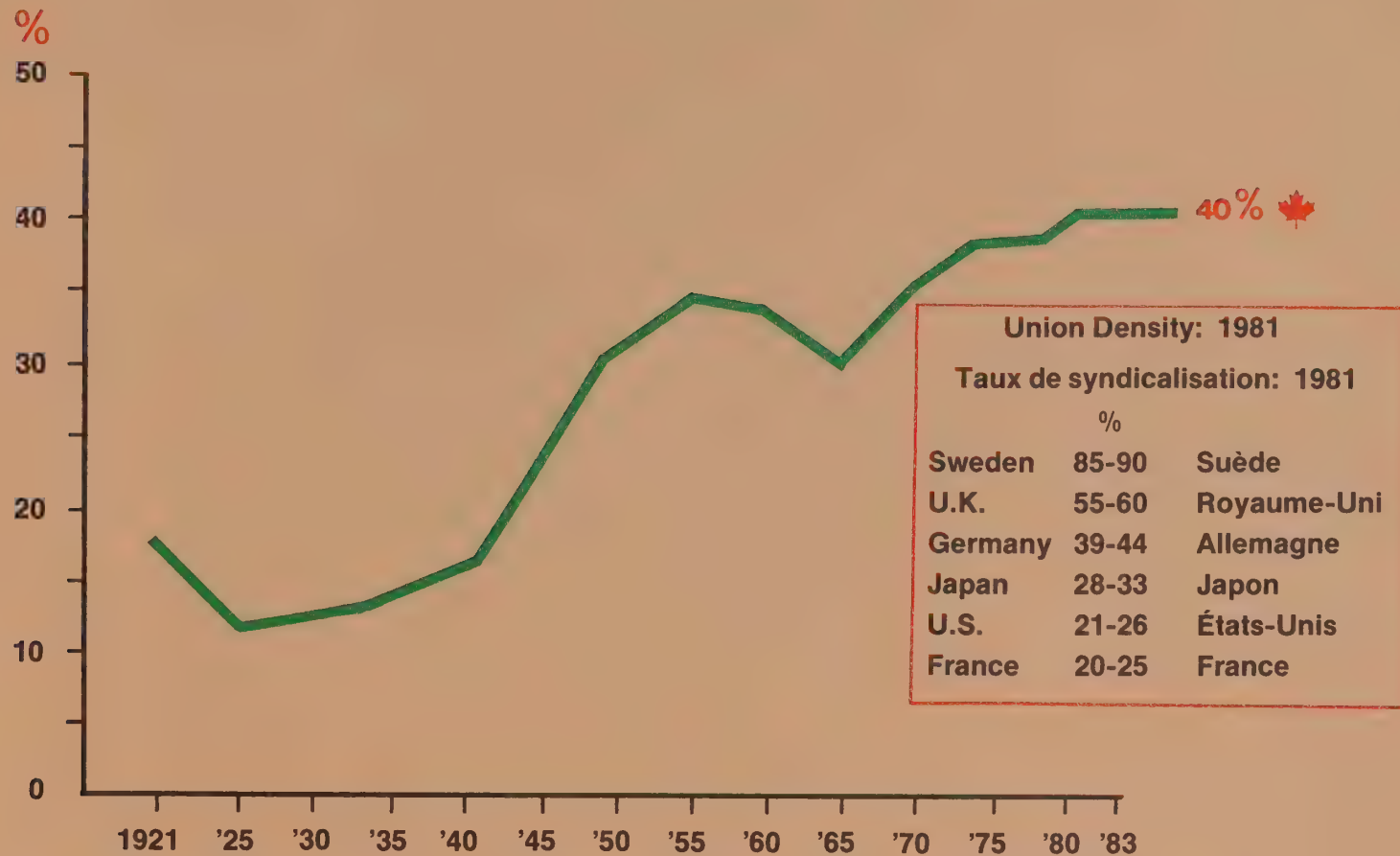
POURCENTAGE DE SYNDIQUÉS PARMI LES
TRAVAILLEURS NON AGRICOLES REMUNERÉS,
1921-1983

Note explicative:

- . L'effectif a augmenté rapidement pendant la seconde guerre mondiale et au cours des années 1960 et 1970, grâce à de nouvelles lois.
- . Les comparaisons avec divers pays sont établies par échelle à cause des différentes méthodes utilisées dans chaque pays pour calculer l'effectif des syndicats.

Union membership as a percentage of non-agricultural paid workers 1921-1983

Pourcentage de syndiqués parmi les travailleurs non agricoles rémunérés 1921-1983



UNION DENSITY BY SECTOR, 1981

Explanatory note:

- . There is considerable variation in union density by major industrial sector.
- . Union membership as a percentage of employees is highest in public administration -- over 80%, more than twice the national average. It is also high in transportation, communication and utilities, and in construction.
- . Manufacturing, forestry, and mining are between 40% and 50% organized -- again, above the national average.
- . The service sector is about one-quarter organized, with the degree of unionization being strongest in the public service components of the sector -- especially education, and health and welfare.
- . Unionism is weak in trade and finance, virtually non-existent in agriculture.

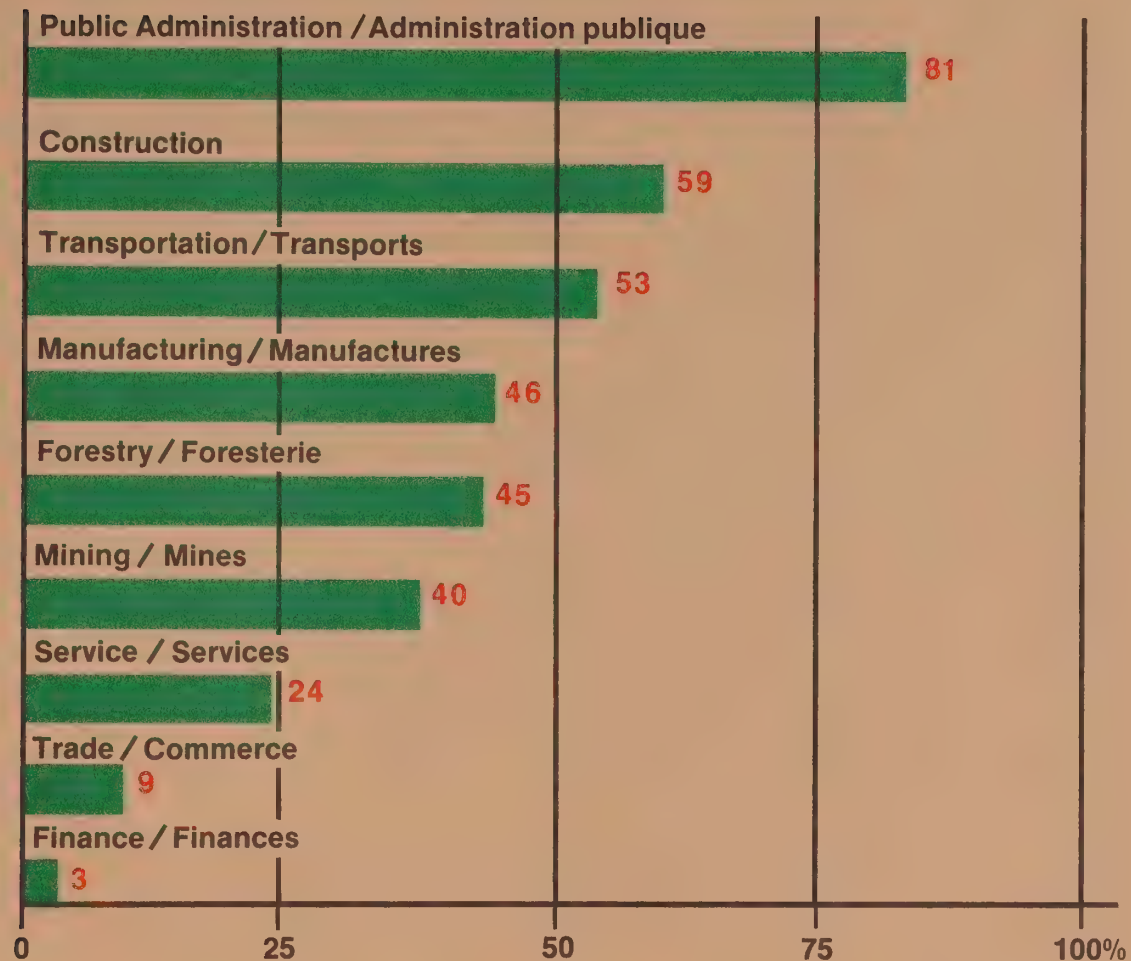
TAUX DE SYNDICALISATION PAR SECTEUR D'ACTIVITE, 1981

Note explicative:

- . Le taux de syndicalisation accuse de grands écarts dans les secteurs industriels importants.
- . C'est dans l'administration publique que le taux de syndicalisation est le plus élevé, (au-dessus de 80 % et plus que le double de la moyenne nationale). Il est également élevé dans les transports, les communications, les services publics et la construction.
- . Les manufactures, la foresterie et les mines ont un taux de syndicalisation de 40 à 50 %, encore une fois plus élevé que la moyenne nationale.
- . Un quart du secteur des services est syndiqué, avec un taux plus élevé dans les éléments des services publics, notamment l'éducation, la santé et le bien-être.
- . La syndicalisation est faible dans le commerce et les finances et pratiquement nulle dans le secteur de l'agriculture.

Density by sector: 1981

Taux de syndicalisation par
secteur d'activité: 1981



TRADE UNION MEMBERSHIP IN CANADA 1960-1983;
TOTAL AND PRIVATE SECTOR

Explanatory note:

- The graph shows total union membership, and union membership in the private sector. The role of the public sector in recent union growth is apparent.
- This growth was precipitated by the acquisition of collective bargaining rights by federal and some provincial public servants, from the mid-1960s on.
- In 1967, the public sector component made up 29% of total union membership. By 1981, this had risen to over 41%. (The public sector here includes service industries, but the union membership is predominantly in education, health and welfare, utilities and public administration.)

NOMBRE DE SYNDIQUÉS AU CANADA, 1960-1983:
TOTAL ET SECTEUR PRIVÉ

Note explicative:

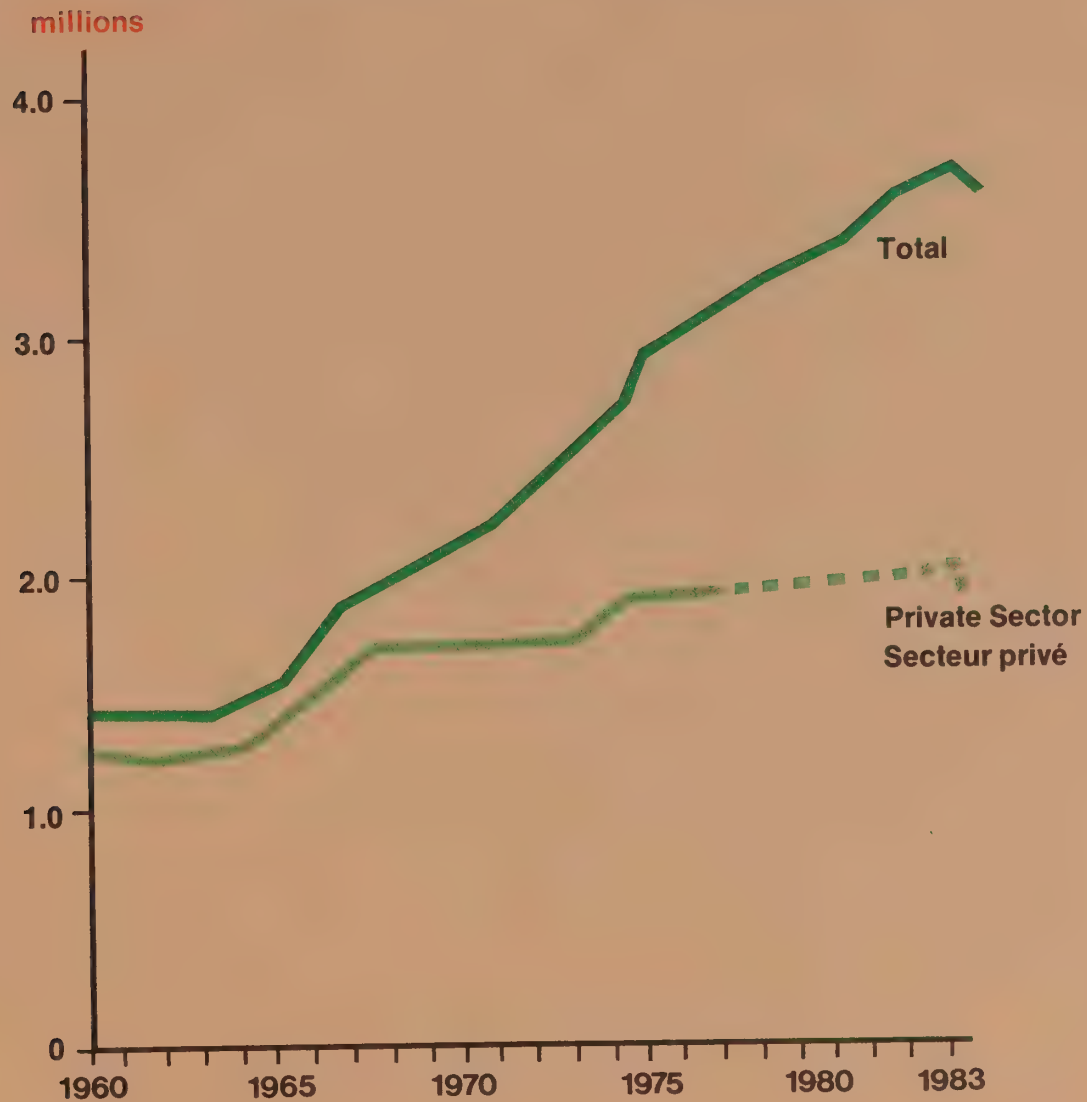
- Le graphique montre le nombre total de syndiqués et le nombre de syndiqués appartenant au secteur privé. Il est évident que le secteur public a joué un rôle important dans la croissance récente des syndicats.
- Cette croissance fut favorisée par l'acquisition des droits à la négociation collective par les fonctionnaires fédéraux et certains fonctionnaires provinciaux vers le milieu des années 1960 et suivantes.
- En 1967, l'élément du secteur public formait 29 % du nombre total de syndiqués. En 1981, il s'élevait à 41 %. (Le secteur public comprend ici le secteur des services, mais la syndicalisation est prédominante dans les domaines de l'éducation, de la santé et du bien-être, des services publics et de l'administration publique.)

Trade union membership in Canada

Total and Private Sector

Nombre de syndiqués au Canada

Total et secteur privé



TEN LARGEST UNIONS IN CANADA

Explanatory note:

- . As in most countries, a large proportion of union membership is in a small number of big unions. The ten largest unions in Canada account for 40% of aggregate membership.
- . The three largest unions are in the public sector, as are the two Québec-based unions listed.
- . There has been a decline in the relative strength and influence of the powerful blue-collar unions, which spearheaded the drives for the organization of mass-production industries in the 1930s and 1940s.

LES DIX PLUS GRANDS SYNDICATS

Note explicative:

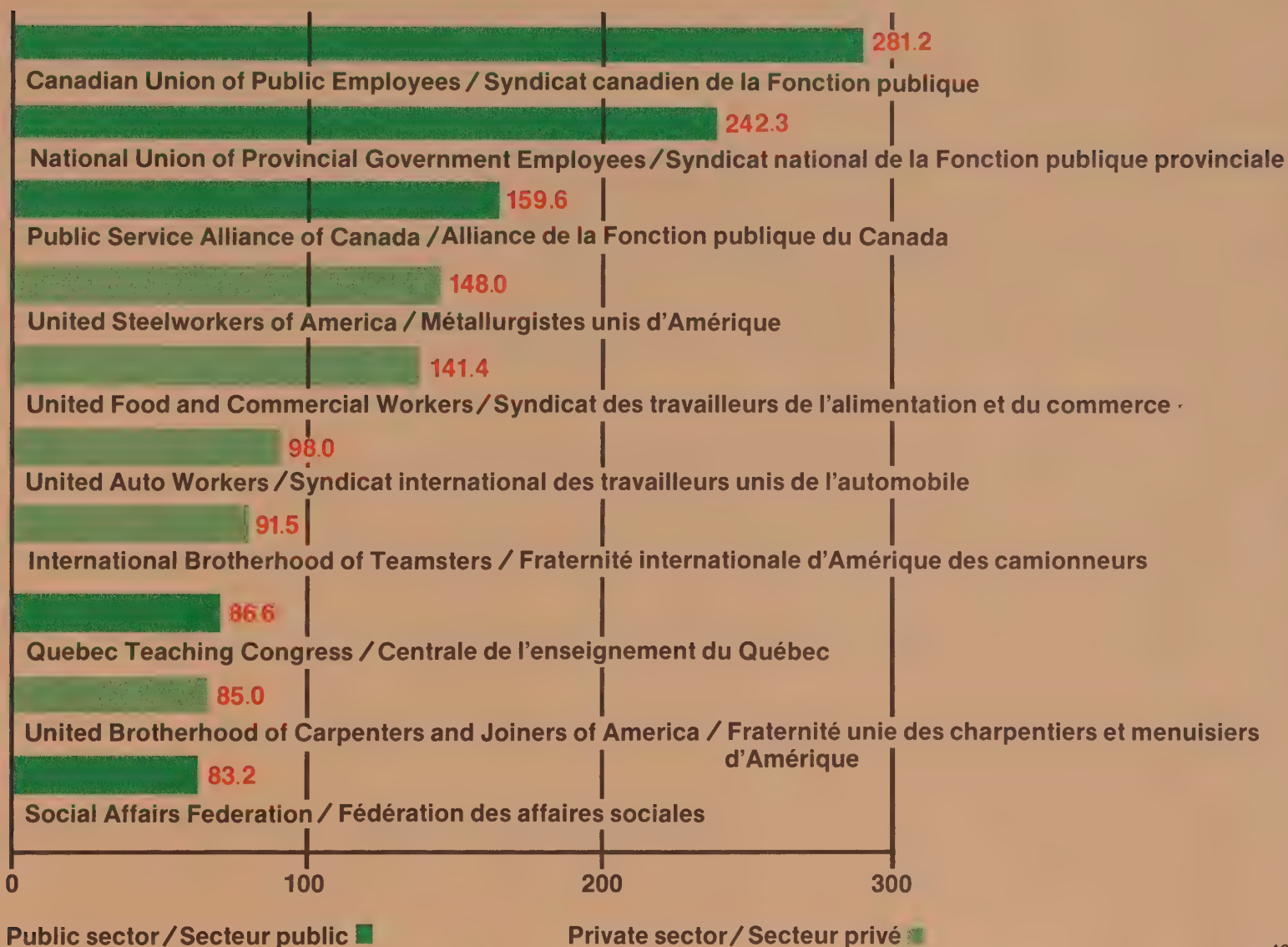
- . Comme dans la plupart des pays, une grande proportion des syndiqués appartient à un nombre restreint de grands syndicats. Les dix plus grands syndicats du Canada regroupent 40 % de tous les syndiqués.
- . Les trois plus grands syndicats sont dans le secteur public, tout comme les deux syndicats du Québec indiqués sur le graphique.
- . Un déclin s'est manifesté dans la puissance (effectif et influence) des syndicats de cols bleus qui ont constitué l'avant-garde des campagnes de syndicalisation dans les industries de production de masse des années 1930 et 1940.

Ten largest unions

Les dix plus grands syndicats

1983

1983



LABOUR MOVEMENT: DISTRIBUTION OF UNION
MEMBERS BY CENTRAL ORGANIZATION, 1983

RÉPARTITION DES SYNDIQUÉS DANS
LES ORGANISMES CENTRAUX, 1983

Explanatory note:

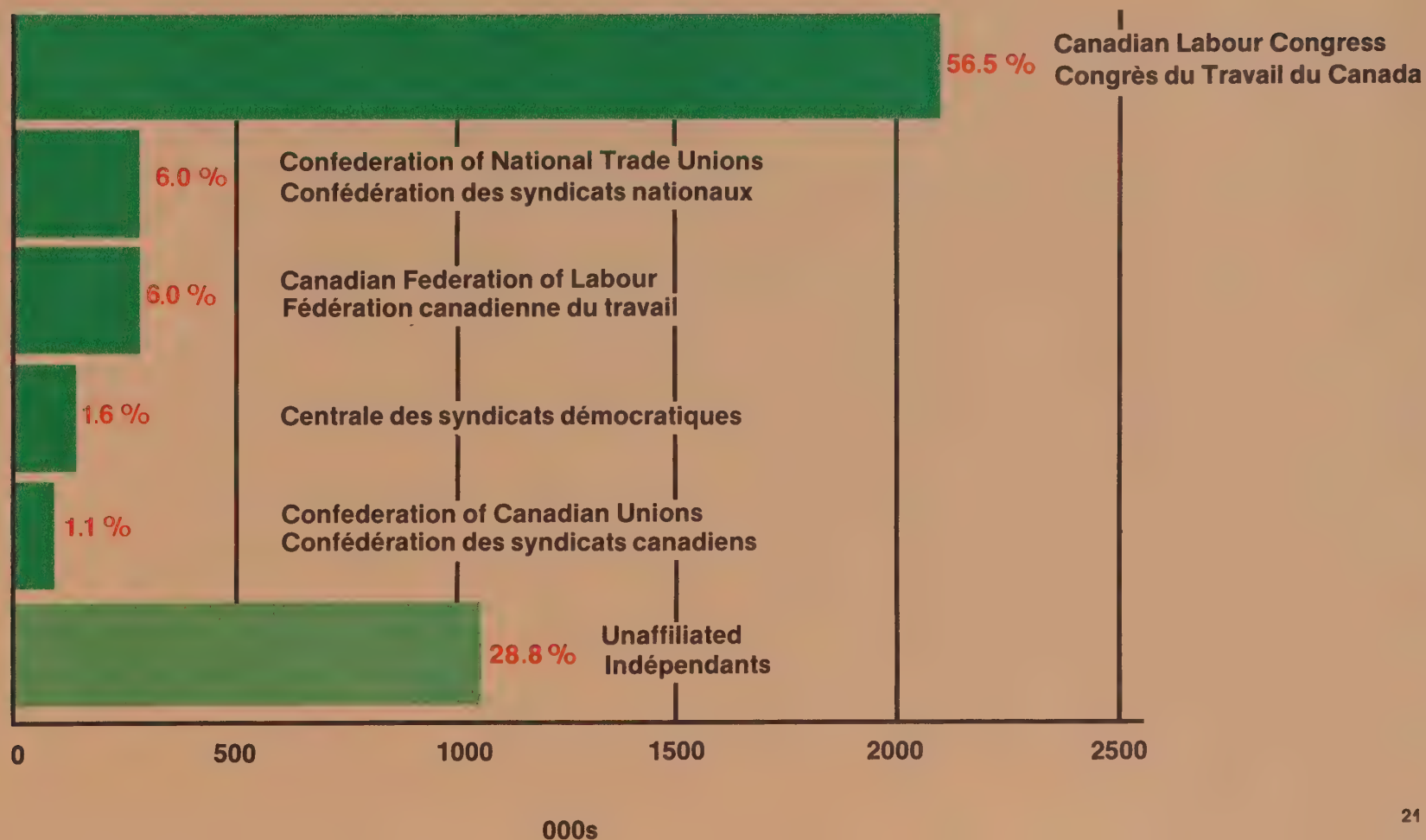
- The chart shows the diffuse nature of the labour movement, with five central organizations which act as the legislative or political representatives of organized labour.
- The Canadian Labour Congress is the only central body which has national and representative status on an industry and regional basis, and a well-developed structure of provincial labour federations and local labour councils. There are at present 152 national and international unions, with over 8 800 locals, affiliated to the Canadian Labour Congress.
- Independant unions are both large and small, two of the largest being the International Brotherhood of Teamsters and the Quebec Teaching Congress. Some independant unions, notably two large construction unions, are affiliated to the AFL-CIO in Washington, but not to any central organization in Canada.

Note explicative:

- Le graphique montre le caractère fragmenté du mouvement syndical : cinq centrales agissent à titre de représentants des travailleurs syndiqués en matière de législation ou de politique.
- Le Congrès du travail du Canada est le seul de ces organismes centraux qui peut prétendre posséder un caractère national et représentatif sur une base industrielle et régionale; il est bien structuré et se compose de fédérations du travail provinciales et de conseils de district établis d'un océan à l'autre. Il existe actuellement 152 syndicats nationaux et internationaux comprenant plus de 8 800 sections locales, affiliées au Congrès du travail du Canada.
- Il existe de grands et de petits syndicats; les deux plus grands sont la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs et la Centrale de l'enseignement du Québec. Certains syndicats indépendants, notamment deux grands syndicats de la construction, sont affiliés à la FAT-COI, à Washington, mais à aucune centrale syndicale canadienne.

**Distribution of union members
by central organization, 1983**

**Répartition des syndiqués dans
les organismes centraux 1983**





A FRAMEWORK FOR LABOUR ISSUES IN THE 1980s

**SOMMAIRE DES QUESTIONS DE TRAVAIL
DANS LES ANNÉES 80**

JOB CREATION AND JOB SECURITY

CRÉATION D'EMPLOIS ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

II. A FRAMEWORK FOR LABOUR ISSUES IN THE 1980s

1. JOB CREATION AND JOB SECURITY

- A vast and fundamental issue
- Job security or alternate job opportunities are important elements of the adjustment process
- Without job security change resisted and resented

II. SOMMAIRE DES QUESTIONS DE TRAVAIL DANS LES ANNÉES 80

1. CRÉATION D'EMPLOIS ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Question fondamentale d'envergure
- La sécurité d'emploi ou les possibilités d'emploi sont des éléments importants du processus d'adaptation
- Sans sécurité d'emploi, on résiste au changement et on éprouve du ressentiment

THE FUTURE GROWTH AND ROLE OF TRADE UNIONS:
THE RIGHT TO EXIST

CROISSANCE FUTURE ET RÔLE DU SYNDICALISME :
LE DROIT D'EXISTER

THE FUTURE GROWTH AND ROLE OF TRADE
UNIONS: THE RIGHT TO EXIST

Explanatory note:

- . Union spokesmen sometimes refer to the lack of acceptance of the labour movement. Some employer briefs refer to unions as though they were too powerful, too privileged, etc.
- . Charges of unfair labour practices during organizing and bargaining campaigns are frequently made by unions.
- . Most applications for certification are contested by employers, indicating an unwillingness to accept unions.
- . Public opinion polls show a large proportion of the population think unions have been "bad for Canada".

CROISSANCE FUTURE ET RÔLE DU SYNDICALISME:
LE DROIT D'EXISTER

Note explicative:

- . Il arrive que les porte-parole syndicaux déplorent que leur mouvement ne soit pas mieux accepté. Les mémoires de certains employeurs décrivent les syndicats comme s'ils étaient trop puissants, trop privilégiés, etc.
- . Les pratiques déloyales ont cours durant les campagnes de recrutement et de négociation, et des accusations en ce sens sont portées la plupart du temps par les syndicats.
- . Les employeurs contestent la plupart des demandes d'accréditation et manifestent ainsi de la mauvaise volonté à l'égard des syndicats.
- . Les sondages de l'opinion publique montrent qu'une grande partie de la population pense que les syndicats sont une "mauvaise chose pour le Canada".

2. THE FUTURE GROWTH AND ROLE OF TRADE UNIONS: THE RIGHT TO EXIST

Common perception by labour movement that the role of unions is not fully accepted either by employers or the public, and that unions' right to exist must be continuously protected

2. CROISSANCE FUTURE ET RÔLE DU SYNDICALISME : LE DROIT D'EXISTER

Le mouvement syndical croit en général que les employeurs et le public acceptent le rôle des syndicats avec une certaine réticence et qu'il doit continuellement défendre son droit d'exister

Explanatory note:

- . Polls indicate that during the 1950s, 60% to 70% of the adult population regarded unions favourably. There is no comparable information for the 1960s, but during the 1970s polls indicated the proportion had declined to 40% to 50%.
- . Conversely, the percentage of respondents indicating an unfavourable view of unions rose from 10% to 20% in the 1950s to 30% to 40% in the 1970s, and to 42% in 1982.
- . This series of polls was conducted by the Canadian Institute of Public Opinion, using a sample of just over 1 000 adults across Canada.
- . In each poll, a proportion of the respondents gave a qualified answer or expressed no opinion.
- . The timing of the poll in relation to a major work stoppage is known to influence responses, and it is probable the 1976 and 1978 results were affected by stoppages at about the time the polls were taken.

Note explicative:

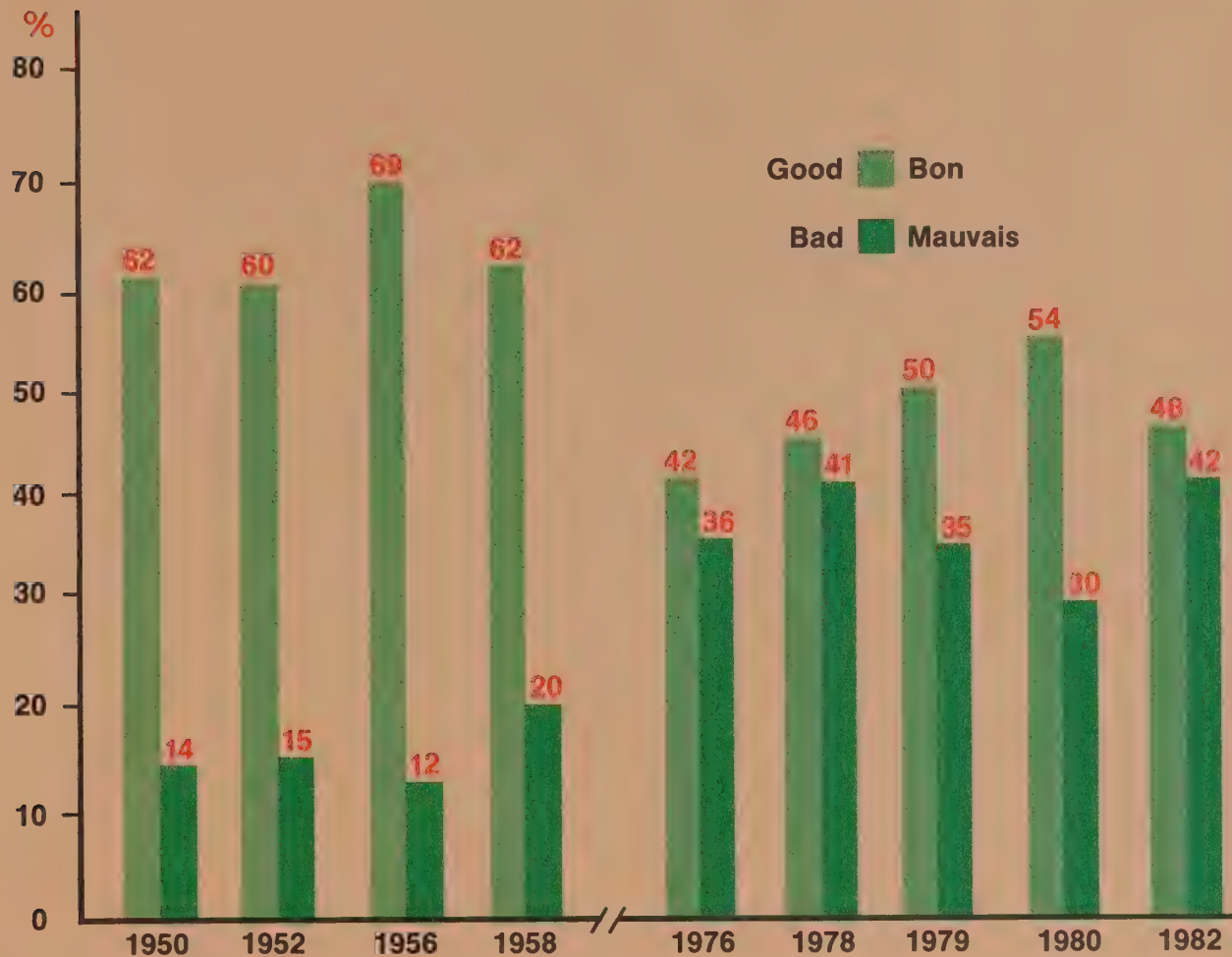
- . Les sondages révèlent qu'au cours des années 1950, de 60 à 70 % de la population adulte était favorable aux syndicats. Il n'existe pas de renseignements comparables pour les années 1960, mais au cours des années 1970, les sondages ont indiqué que la proportion n'était plus que de 40 à 50 %.
- . Inversement, le pourcentage des répondants qui n'étaient pas favorables aux syndicats était de 10 à 20 % dans les années 1950, de 30 à 40 % dans les années 1970 et de 42 % en 1982.
- . Cette série de sondages a été menée par le Canadian Institute of Public Opinion, qui a utilisé un échantillon d'un peu plus de 1 000 adultes résidant au Canada.
- . Dans chaque sondage, un certain nombre de répondants a donné une réponse conditionnelle ou n'avait pas d'opinion.
- . On sait que la tenue d'un sondage au cours d'un arrêt de travail important peut avoir une incidence sur les réponses et il est probable que les résultats obtenus en 1976 et en 1978 ont été influencés par les grèves en cours au moment des sondages.

Public opinion of labour unions in Canada

Question: Do you think labour unions have been good or bad for Canada?

Opinion publique sur les syndicats au Canada

Question: L'apport des syndicats a-t-il été bon ou mauvais pour le Canada?



STRUCTURAL ADJUSTMENT ISSUES:
TRADE, TECHNOLOGY AND REGIONALISM

3

QUESTIONS D'ADAPTATION STRUCTURELLE :
COMMERCE, TECHNOLOGIE ET RÉGIONALISME

3. STRUCTURAL ADJUSTMENT ISSUES: TRADE, TECHNOLOGY AND REGIONALISM

- Regional and sectoral problems not confined to textiles and footwear but will extend to other sectors like mining, forestry, automotive
- Each sector may require different forms and levels of assistance
- Extensive range of programs may include industrial assistance, early retirement, and manpower training and mobility
- Do we have the right tools available to work with these issues? Are additional programs or activities required, such as a more active skill development leave program?
- There are implications for the union movement
 - Effect of employment shifts on structure of union movement and overall growth
 - Role and mechanisms for union input into adjustment decisions and arrangements at the workplace

3. QUESTIONS D'ADAPTATION STRUCTURELLE : COMMERCE, TECHNOLOGIE ET RÉGIONALISME

- Les problèmes régionaux et sectoriels ne se limitent pas au textile et à la chaussure, mais ils se propageront à d'autres secteurs comme les mines, les forêts et l'automobile
- Chaque secteur peut demander différentes formes et différents niveaux d'aide
- La vaste gamme des programmes pourrait porter sur l'aide à l'industrie, la retraite anticipée ainsi que sur la formation et la mobilité de la main-d'œuvre
- Avons-nous les outils convenables pour nous attaquer à ces questions ? Faudrait-il d'autres programmes ou activités comme un programme plus efficace concernant le congé de perfectionnement ?
- Conséquences pour le mouvement syndical :
 - Effet des fluctuations de l'emploi sur la structure du mouvement syndical et sa croissance globale
 - Rôle et mécanismes visant à faire participer les syndicats à la prise de décision et aux aménagements dans le lieu de travail

Explanatory note:

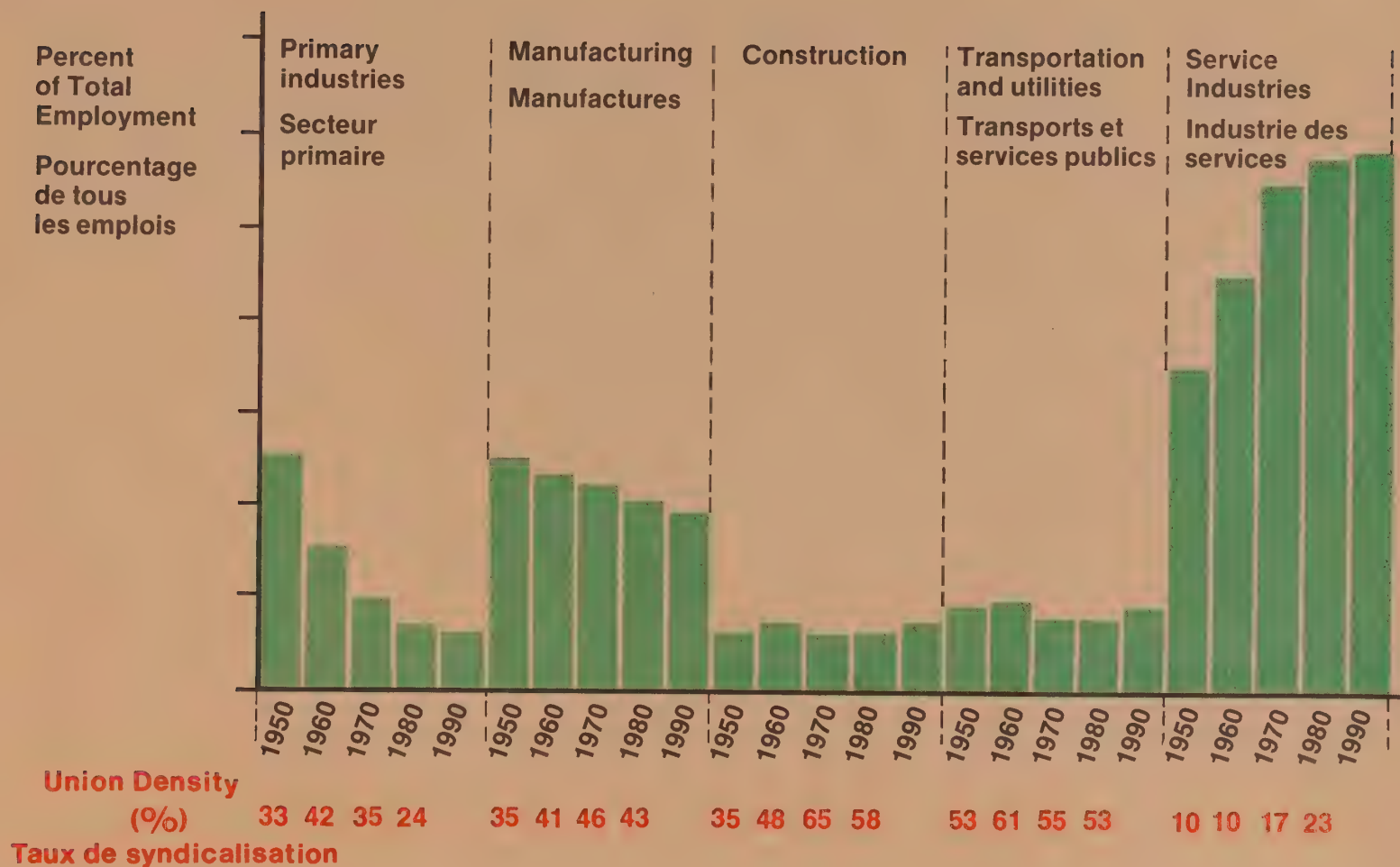
- Over the past three decades, the industrial sectors' respective shares of the employed labour force have shifted dramatically. The share of employment in primary industries has decreased; employment in service industries has increased; and employment in manufacturing, construction, and transportation and utilities has remained fairly constant.
- The shares of the main unionized sectors -- primary industries (including fishing, forestry, mining), manufacturing, construction, transportation and utilities -- have not been growing.
- In the service sector, union penetration has been quite complete in public administration, but the other service industries have been hard to organize.
- Lower-paying employment and little union representation in the service sector may call for more widespread government regulation in the form of existing and emerging minimum labour standards.

Note explicative:

- Des fluctuations considérables se sont produites au cours des trois dernières décennies dans les industries. Le nombre d'emplois a diminué dans les industries primaires; il a augmenté dans les services et il est demeuré à peu près constant dans le secteur manufacturier, dans la construction, les transports et les services publics.
- L'emploi est demeuré stable dans les principaux secteurs syndicalisés -- les industries primaires (y compris la pêche, la foresterie, les mines), le secteur manufacturier, la construction, les transports et les services publics.
- En ce qui concerne les services, un effet de pénétration syndicale assez complète se produit dans l'administration publique, mais les autres types de services ont été difficiles à syndicaliser.
- Les emplois moins rémunérés et le taux de syndicalisation plus faible du secteur des services pourraient exiger l'adoption plus généralisée de règlements gouvernementaux sur les normes minimales.

Shares of employment by sector, 1950-1990

Les secteurs d'emploi, 1950-1990



THE EVOLVING WORK ENVIRONMENT:
STANDARDS, SAFETY AND HEALTH

ÉVOLUTION DU MILIEU DE TRAVAIL :
NORMES, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Explanatory note:

Historical Process:

- Governments in each jurisdiction have provided employment standards and occupational safety and health laws.

Employment Standards:

- Governments have provided minimum standards for all employees, including the unorganized, based mainly on prevailing terms of collective agreements.
- The range and levels of standards have increased. Indeed there are growing pressures for government rather than private sector solutions because of a weakened trade union movement.

Occupational Safety and Health:

- Occupational health issues in office and factory include toxic chemicals, ergonomic issues, indoor air quality, radiation and reproductive hazards
- There are moves towards self-regulation, the right to know, refuse dangerous work, and the opportunity to participate in decision making.
- Injury Record:

In 1981, one out of every eight employees in Canada was injured at work, the same ratio as a decade previously.

Note explicative:

Processus historique:

- Les gouvernements de chaque juridiction ont adopté des normes d'emploi et des lois sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Normes du travail:

- Les gouvernements ont adopté des normes minimales s'appliquant à tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués. Ces normes reflètent les clauses prédominantes des conventions collectives en vigueur.
- La portée et la qualité des normes se sont améliorées. Des pressions grandissantes s'exercent pour que les solutions viennent du gouvernement plutôt que du secteur privé à cause d'un mouvement syndical affaibli.

Sécurité et hygiène au travail:

- Les questions d'hygiène professionnelle au bureau et à l'usine comprennent: les matières chimiques toxiques, les questions ergonomiques, la qualité de l'air ambiant, les dangers du rayonnement et des risques pour la reproduction.
- Il y a une évolution vers l'auto-réglementation, le droit de savoir, de refuser d'exécuter un travail dangereux et la chance de participer dans le processus de prise de décision.
- Dossier des accidents

En 1981, un employé canadien sur huit a été blessé au travail, comme il y a dix ans.

4. THE EVOLVING WORK ENVIRONMENT: STANDARDS, SAFETY AND HEALTH

HISTORICAL PROCESS OF WIDENING THE RANGE AND
RAISING THE LEVEL OF MINIMUM EMPLOYMENT STANDARDS

- Minimum wage
- Maximum hours, overtime requirements
- Holidays and vacations with pay
- Maternity leave
- Notice of termination (individual and group)
- Severance pay
- Unjust dismissal

EMERGING STANDARDS

- Right to training and educational leave, sick leave, retirement age, freedom from harassment, equal employment opportunities, part-time employment conditions

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

- Economic and humanitarian dimensions
 - Better understanding of existing problems, e.g., asbestos
 - Growth of more complex and hazardous environments
 - Right to know, refuse, and participate

DISMAL RECORD OF WORK-RELATED INJURY
AND ILLNESS

4. ÉVOLUTION DU MILIEU DE TRAVAIL : NORMES, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

PROGRÈS ACCOMPLIS CONCERNANT LA DIVERSITÉ ET LA
RIGUEUR DES NORMES MINIMALES D'EMPLOI :

- Salaire minimum
- Durée maximale du travail, heures supplémentaires
- Jours fériés et congés annuels avec rémunération
- Congé de maternité
- Préavis de licenciement (individuel et collectif)
- Indemnité de cessation d'emploi
- Congédiement injuste

NORMES QUI FONT LEUR APPARITION

- Droit à la formation et au congé d'éducation, congés de maladie, âge de la retraite, suppression de toute forme de harcèlement, égalité d'accès à l'emploi, conditions de travail des travailleurs à temps partiel

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

- Dimensions économiques et humanitaires
 - Meilleure compréhension des problèmes actuels, par exemple, l'amiante
 - Croissance de milieux plus complexes et présentant plus de dangers
 - Droit de savoir, de refuser et de participer

TRISTE TABLEAU DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES
PROFESSIONNELLES

**TOTAL TIME NOT WORKED DUE
TO OCCUPATIONAL INJURY AND ILLNESS**

Explanatory note:

- This diagram, based on records supplied by Workers' Compensation Boards across Canada, indicates the economic costs of occupational illness and injury.
- Two lines are shown because of the arbitrarily measured (but no less real) impact of fatalities.
- This graph shows the actual time not worked due to occupational injury and illness. The following graph expresses the figures as a percentage of estimated total working time.

**TEMPS NON TRAVAILLÉ EN RAISON D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES**

Note explicative:

- Le graphique, établi selon les dossiers fournis par les commissions des accidents du travail de tout le Canada, fait ressortir la dimension économique des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Deux courbes sont utilisées afin de montrer l'effet calculé de façon arbitraire, mais non moins réel, des accidents mortels.
- Le graphique, ci-contre, montre le temps réel non travaillé en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le graphique suivant donne le pourcentage du total estimatif du temps de travail.

**Total person-days not worked
in Canada due to occupational
injury and illness**

**Total de jours personnes non travaillés
au Canada en raison d'accident du
travail et de maladies professionnelles**

(million person-days)
(millions de jours-personnes)



PERCENTAGE OF ESTIMATED TOTAL WORKING
TIME NOT WORKED DUE TO WORK STOPPAGES,
EMPLOYMENT INJURIES AND OCCUPATIONAL
ILLNESSES

Explanatory note:

- To give a perspective on the time not worked due to employment illness and injury and other causes, the annual aggregates have been related to estimated total working time.
- The resulting graph shows the significant amount of time not worked due to absences from various causes including occupational accidents and illness. Studies indicate that time not worked due to absenteeism ranged between 3.2% and 4.0% of total working time. This compares with between 0.2% and 0.5% of total working time not worked due to work stoppages.
- Records indicate that time not worked due to industrial accidents and illnesses is more than double that due to work stoppages. Reducing the incidence of occupational accidents and illness offers great potential for productivity improvement.

*The estimates of absenteeism are taken from studies by: N.S. Dept. of Labour (3.34% in 1974 - Manufacturing Industries); Ontario Ministry of Labour (3.2% in 1975 - Selected Industries); Sanderson (3.5% in 1978 - national estimate); IR Research Report (4.0% in 1980 - national estimate); IR Research Services (3.5% in 1982 - national estimate).

POURCENTAGE DU TOTAL APPROXIMATIF DE TEMPS
NON TRAVAILLE EN RAISON D'ARRETS DE
TRAVAIL, D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET
DE MALADIES PROFESSIONNELLES

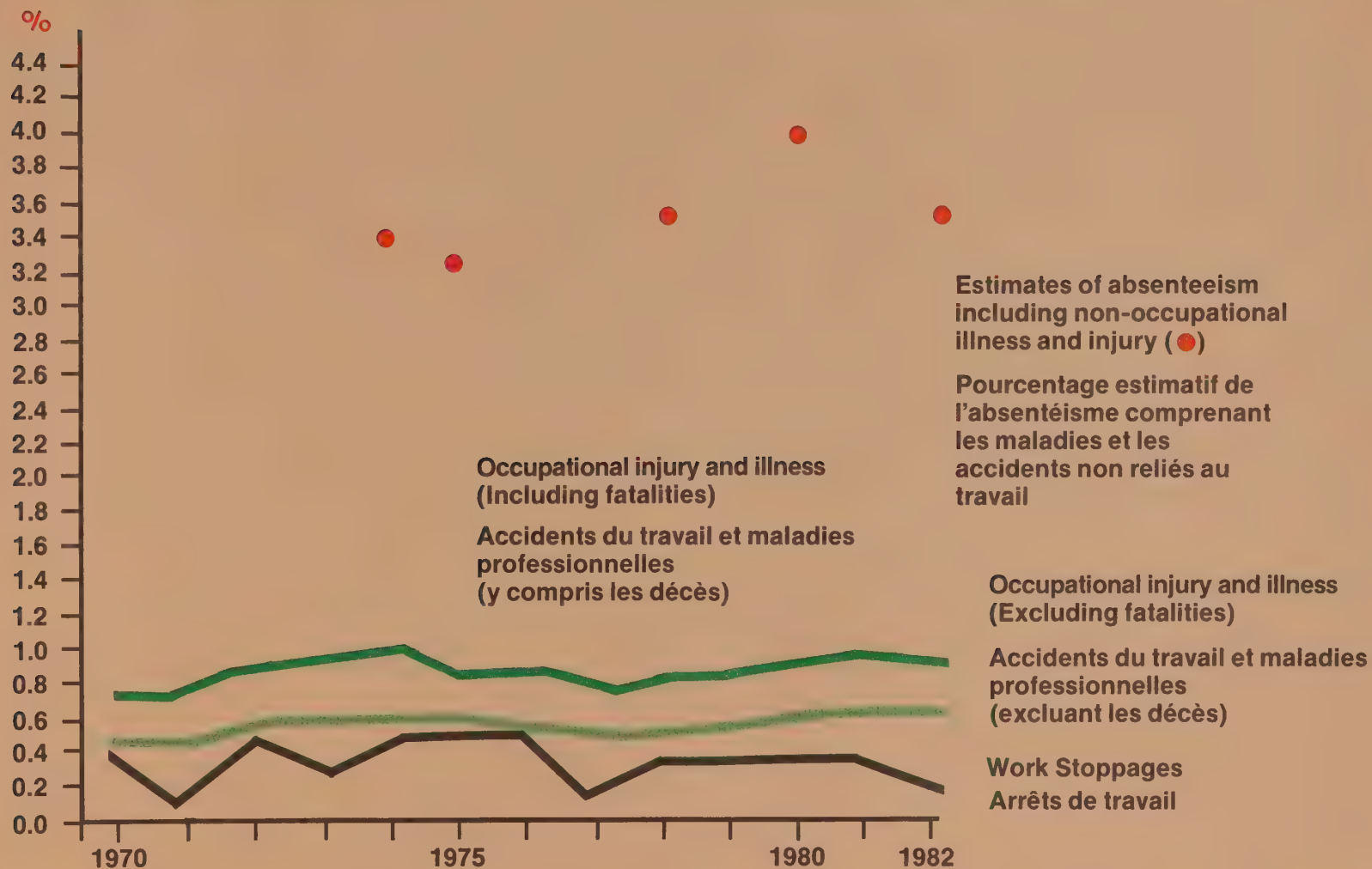
Note explicative:

- Les chiffres annuels ont été comparés au total du temps de travail évalué afin de faire ressortir le temps non travaillé en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le graphique montre la durée importante du temps non travaillé en raison d'absences de toutes sortes, y compris les accidents et les maladies. Un certain nombre d'études nationales, provinciales et industrielles montrent que le temps non travaillé pour cause d'absentéisme représentait entre 3,2 et 4,0 % du temps de travail total. D'autre part, entre 0,2 et 0,5 % du temps de travail total a été non travaillé en raison d'arrêts de travail.
- Les calculs effectués à partir des dossiers révèlent que le temps non travaillé en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles est plus du double du temps des arrêts de travail. La réduction de la fréquence des accidents du travail et de maladies offre un moyen possible d'améliorer la productivité.

*Les données estimatives sur l'absentéisme proviennent d'études effectuées par le ministère du Travail de la Nouvelle-Ecosse (3,34 % en 1974 - Industries manufacturières); le ministère du Travail de l'Ontario (3,2 % en 1975 - certaines industries); Sanderson (3,5 % en 1978 - estimation à l'échelle nationale); IR Research Report (4 % en 1980 - estimation à l'échelle nationale); IR Research Services (3,5 % en 1982 - estimation à l'échelle nationale).

Percentage of estimated total
working time not worked due to
work stoppages, occupational
injuries and illness, and
absenteeism
All industries 1970-1982

Pourcentage du total estimatif de
temps de travail non travaillé en
raison d'arrêts de travail,
d'accidents du travail et de
maladies professionnelles, et
d'autres formes d'absentéisme



CHANGES IN THE NATURE OF WORK

MODIFICATIONS DANS LA NATURE DU TRAVAIL

CHANGES IN THE NATURE OF WORK

Explanatory note:

- *The future is unclear, but these factors and their implications impinge on labour relations, and the challenges will require consultation and dialogue to ease the adjustment process.*
- *Changes in the nature of work are linked also with structural adjustment issues, and training programs may become increasingly important.*
- *The relationship between employment and the distribution of income is an underlying consideration which may well call for closer examination.*

L'ÉVOLUTION DU MILIEU DE TRAVAIL

Note explicative:

- *L'avenir est incertain, mais ces facteurs et leurs conséquences empiètent sur les relations du travail et les problèmes soulevés exigeront que des mécanismes de consultation et de dialogue soient mis sur pied pour faciliter le processus d'adaptation.*
- *L'évolution de la nature du travail, liée aux questions d'adaptation structurelle et les programmes de formation prennent de plus en plus d'importance.*
- *Le lien entre l'emploi et la distribution du revenu est une question sous-jacente qui pourrait fort bien réclamer un examen approfondi.*

5. CHANGES IN THE NATURE OF WORK

FACTORS

- Persistent unemployment can affect income levels, working time, and working life patterns
- Technological innovation will cause dislocation and require human adaptations. Changes will affect working methods, working time, skills, and workplaces
- Technological innovation may also produce jobless growth ("silent firing")

IMPLICATIONS

- Part-time employment may increase, requiring equitable compensation and cost adjustments
- Early retirement and adequate pensions are issues which will need to be addressed
- Changes in jobs, skills, and working life will impact on union organization and traditional job demarcation arrangements. Attention to employee and union attitudes and aspirations should smooth the problems of transition

5. MODIFICATIONS DANS LA NATURE DU TRAVAIL

FACTEURS

- Un chômage persistant peut influencer sur le niveau des revenus, la durée du travail et le mode de vie au travail
- Les innovations technologiques engendreront des bouleversements et il faudra que les gens s'y adaptent. Les modifications porteront sur les méthodes de travail, la durée du travail, les compétences requises et les lieux de travail
- Il est possible que les innovations technologiques engendrent également une croissance sans création d'emplois ("débauchage silencieux")

RAMIFICATIONS

- Il est possible que croisse l'emploi à temps partiel, ce qui nécessitera une rémunération équitable et un rajustement des coûts
- Il faudra se pencher sur la question de la retraite anticipée et des justes pensions
- Les changements apportés dans les emplois, les compétences requises et la vie au travail influenceront sur l'organisation syndicale et la démarcation traditionnelle des emplois. L'attention prêtée aux attitudes et aux aspirations des employés et des syndicats devrait atténuer les problèmes de transition

6

THE FUTURE OF COLLECTIVE BARGAINING:
WAGE DETERMINATION AND INCOMES POLICIES

L'AVENIR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE :
FIXATION DES SALAIRES ET POLITIQUES DU REVENU

Explanatory note:

Trade Unionists and Trade Unions

- *Pertinent facts have already been covered in the background section.*

Employers and Employer's Organizations

- *Employers are usually organizations themselves, and handle personnel and labour relations at the plant level.*
- *There are several national and provincial employers' associations which do not generally engage in collective bargaining, and labour relations are a minor part of their responsibilities.*

Governments

- *Jurisdiction in labour relations is divided constitutionally and sometimes by government department or agency.*
- *Governments set the legislative framework and administer labour relations legislation.*

Note explicative:

Les syndiqués et les syndicats

- *Certains faits pertinents ont déjà été établis dans la section traitant de la situation.*

Employeurs et associations d'employeurs

- *Les associations d'employeurs existent déjà et elles traitent les relations en matière de personnel et de travail au niveau de l'usine.*
- *Il existe plusieurs associations d'employeurs nationales et provinciales. Elles ne s'occupent généralement pas de négociation collective et les relations de travail ne constituent pas une partie importante de leurs responsabilités.*

Gouvernements

- *Les responsabilités en matière de relations du travail sont partagées constitutionnellement et parfois entre différents ministères ou organismes du gouvernement.*
- *Les gouvernements déterminent le cadre législatif et appliquent les lois sur les relations de travail.*

6. THE FUTURE OF COLLECTIVE BARGAINING: WAGE DETERMINATION AND INCOMES POLICIES

PARTICIPANTS

- Trade unionists and trade unions
- Employers and employers' organizations
- Governments

6. L'AVENIR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : FIXATION DES SALAIRES ET POLITIQUES DU REVENU

PARTICIPANTS

- Les syndiqués et les syndicats
- Les employeurs et les organisations d'employeurs
- Les gouvernements

ESSENTIAL FUNCTIONS OF THE COLLECTIVE
BARGAINING SYSTEM

Explanatory note:

- Collective bargaining plays a predominant role in setting the wages and working conditions of the labour force. It is an integral component of a democratic society, and allows a private enterprise system to function.
- Wages and working conditions of unorganized employees are influenced by collectively negotiated terms and conditions.
- Collectively negotiated rates and conditions are used as a guide by governments in determining many of the minimum standards specified by legislation.
- Unions and collective bargaining are standard features of all western industrial countries.

FONCTIONS ESSENTIELLES DU RÉGIME DE LA
NEGOCIATION COLLECTIVE

Note explicative:

- La négociation collective joue un rôle prédominant dans la fixation des salaires et des conditions de travail. Elle fait partie intégrante d'une société démocratique et permet à un système fondé sur l'entreprise privée de fonctionner.
- Les salaires et les conditions de travail des non syndiqués sont influencés par les conditions de travail négociées collectivement.
- Les gouvernements se servent des taux et des conditions de travail négociés collectivement comme guide pour déterminer un grand nombre de normes minimales prévues par la loi.
- L'existence des syndicats et de la négociations collectives caractérise tous les pays industriels de l'Occident.

ESSENTIAL FUNCTIONS OF THE COLLECTIVE BARGAINING SYSTEM

Socio-economic

- Predominant mechanism for providing incentives to work force through the determination of wages and conditions of employment

Socio-political

- A response to employer authority and to aspirations for democracy and self-determination in the workplace

FONCTIONS ESSENTIELLES DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Fonction socio-économique

- Mécanisme prédominant qui fournit des stimulants à la main-d'œuvre grâce à l'établissement des taux de salaire et des conditions de travail

Fonction socio-politique

- Contrepartie des pouvoirs de l'employeur et réponse aux aspirations relatives à l'instauration d'une véritable démocratie et à la reconnaissance de l'autonomie dans le lieu de travail

COVERAGE, SCOPE AND NATURE OF THE SYSTEM

Explanatory note:

- . The Canadian system is largely decentralized. Most collective bargaining takes place at the plant level between a single employer and a single union.
- . European systems are generally more centralized, with more collective bargaining at sectoral or even national levels. Formalized works councils at the local level may function as labour-management committees dealing with local issues.

CHAMP D'APPLICATION, PORTÉE ET NATURE DU RÉGIME

Note explicative:

- . Le régime canadien est décentralisé dans une large mesure. La négociation collective s'exerce la plupart du temps au niveau de l'usine, entre un employeur unique et un syndicat unique.
- . Les régimes européens sont généralement plus centralisés et voient un plus grand nombre de négociations collectives à l'échelle sectorielle ou même à l'échelle nationale. Des conseils du travail dûment établis, sur le plan local, peuvent exercer la fonction de comités syndicaux-patronaux chargés des questions locales.

COVERAGE, SCOPE AND NATURE OF THE SYSTEM

- Well entrenched, developing since before turn of century, with 40 per cent of labour force now organized and a little over 50 per cent of work force having terms and conditions set by collective agreements
- Broad coverage across regions and industries, although some industries more highly organized than others
- Generally a decentralized process in Canada, taking place at enterprise or plant level, although some wider-based bargaining exists largely on voluntary basis

CHAMP D'APPLICATION, PORTÉE ET NATURE DU RÉGIME

- Le régime est entré dans les mœurs et existe depuis la fin du siècle dernier; 40 p. 100 de la main-d'oeuvre est syndiquée et un peu plus de 50 p. 100 des travailleurs, assujettis à des conditions de travail fixées par convention collective
- Vaste champ d'application dans toutes les régions et toutes les industries, bien que certains secteurs soient plus syndicalisés que d'autres
- En général, c'est un régime décentralisé au Canada, s'exerçant au niveau de l'entreprise ou de l'usine, bien que certaines négociations à plus grande échelle se font en grande partie à titre facultatif

MAIN TOOLS OF THE SYSTEM

- Negotiation through persuasion and ultimately threat of economic sanction
- Threat of strike or lockout essential to working of system while the parties retain control
- Arbitration can suit some circumstances, but both parties lose control of outcome

OUTILS PRINCIPAUX DU RÉGIME

- La négociation par la persuasion et la menace ultime de sanctions économiques
- La menace de grève ou de lock-out est essentielle au fonctionnement du régime pendant que les parties maîtrisent la situation
- L'arbitrage peut convenir dans certains cas, mais les deux parties perdent alors la maîtrise des résultats

**PRINCIPAL OUTPUTS AND CONSEQUENCES OF
THE SYSTEM**

Explanatory note:

- Collective agreements ("self-regulations") are the main output of the collective bargaining system. Wage determination is an important function, and work stoppages are a consequence of the process.
- Collective agreements are comprehensive and tightly worded documents containing provision for private arbitration to settle disputes over interpretation and infraction.
- Collective agreements are for a fixed duration, and determine the timing for the next round of collective bargaining.
- Work stoppages may be a consequence of the system, but they occur in only a minority of collective bargaining situations.

**PRINCIPAUX RÉSULTATS ET CONSÉQUENCES
DU RÉGIME**

Note explicative:

- Les conventions collectives ("auto-réglementation") sont le résultat principal du régime de négociation. La fixation des salaires est une fonction importante et les arrêts de travail sont une conséquence du processus.
- Les conventions collectives sont des documents complets et soigneusement libellés prévoyant le règlement par des arbitres indépendants des différends relatifs à l'interprétation et aux infractions.
- Les conventions collectives sont en vigueur pendant une durée déterminée et fixent la date de la prochaine séance de négociation.
- Les arrêts de travail peuvent résulter du régime; toutefois, ils ne se produisent que dans un petit nombre de cas de négociation collective.

PRINCIPAL OUTPUTS AND CONSEQUENCES OF THE SYSTEM

Collective agreements

- Wage settlements
- Range of working conditions, fringe benefits, work rules, etc.

Work stoppages (strikes and lockouts)

PRINCIPAUX RÉSULTATS ET CONSÉQUENCES DU RÉGIME

Conventions collectives

- Accords salariaux
- Gamme des conditions de travail, des avantages sociaux, des règles concernant l'exécution du travail, etc.

Arrêts de travail (grèves et lock-out)

WAGES AND EARNINGS

- Settlements, actual and deflated
- Average weekly earnings, current and constant dollars
- Major settlements, public and private sectors
- Structure of average weekly earnings by industry

SALAIRES ET GAINS

- Règlements, réels et dégonflés
- Gains hebdomadaires moyens, en dollars courants et en dollars constants
- Grands accords, secteurs public et privé
- Structure des gains hebdomadaires moyens par industrie.

WAGE SETTLEMENTS, ACTUAL AND DEFLATED*

Explanatory note:

- Steady real wage increases were won during the early 1970s, but in recent years real wages have declined or risen only slightly with virtually no real (constant dollar) pay increases under collective bargaining over the six year period.

*The settlements reflected in the table represent the compound annual rate of increase on the base rate over the life of agreements, without COLA, reached in all bargaining units with at least 500 workers, in all industries except construction.

TAUX DE RÉMUNÉRATION COURANTS ET DÉGONFLÉS*

Note explicative:

- Au début des années 1970, des augmentations de salaire réelles et constantes ont été accordées. Ces dernières années, les augmentations réelles ont soit diminué ou peu progressé. Il n'y a pas eu, pour ainsi dire, d'augmentations de salaire réelles (en dollars constants) sous le régime de la négociation collective pour une période de six ans.

*Ces règlements, illustrés dans le tableau, sans clause d'IVC, présentent le taux annuel composé de l'augmentation du taux de base pendant la durée des conventions conclues dans toutes les unités de négociation d'au moins 500 travailleurs, dans toutes les industries sauf la construction.

Wage settlements actual
and deflated

Taux de rémunération courants
et dégonflés



**AVERAGE WEEKLY EARNINGS, CURRENT AND
CONSTANT DOLLARS**

Explanatory note:

- This chart depicts the movement of average weekly earnings (wages and salaries combined) for the industrial composite. The values are expressed as index numbers based on 1961 as 100. Between 1961 and 1971 average weekly earnings increased at an annual rate of 5.9% in current dollars and, allowing for an annual rate of increase in consumer prices of 3.0%, an annual rate of 2.7% in constant dollars.
- Between 1971 and 1981 the annual rate of increase in current dollars was 10.0%, but because of the much higher rate of inflation (9.0%) the real (constant dollars) rate was 1.0%.
- Between 1977 and 1978 real weekly earnings declined by 2.6%, and there has been no improvement since then.

**RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE EN DOLLARS
COURANTS ET EN DOLLARS CONSTANTS**

Note explicative:

- Ce graphique montre le mouvement de la rémunération hebdomadaire moyenne (traitements et salaires cumulés), pour le composite industriel. Les chiffres sont exprimés en indices fondés sur 1961 = 100. Entre 1961 et 1971, la rémunération hebdomadaire moyenne s'est élevée à un taux annuel de 5,9 % en dollars courants, et, compte tenu d'un taux annuel d'augmentation dans les prix à la consommation de 3 %, elle a augmenté à un rythme annuel de 2,7 % en dollars constants.
- Entre 1971 et 1981, le taux annuel d'augmentation a été de 10 % en dollars courants, mais à cause du taux d'inflation beaucoup plus élevé (9 %), le taux réel (en dollars constants) a été de 1 p. cent.
- Entre 1977 et 1978, la rémunération hebdomadaire réelle a diminué de 2,6 % et il n'y a pas eu d'amélioration depuis.

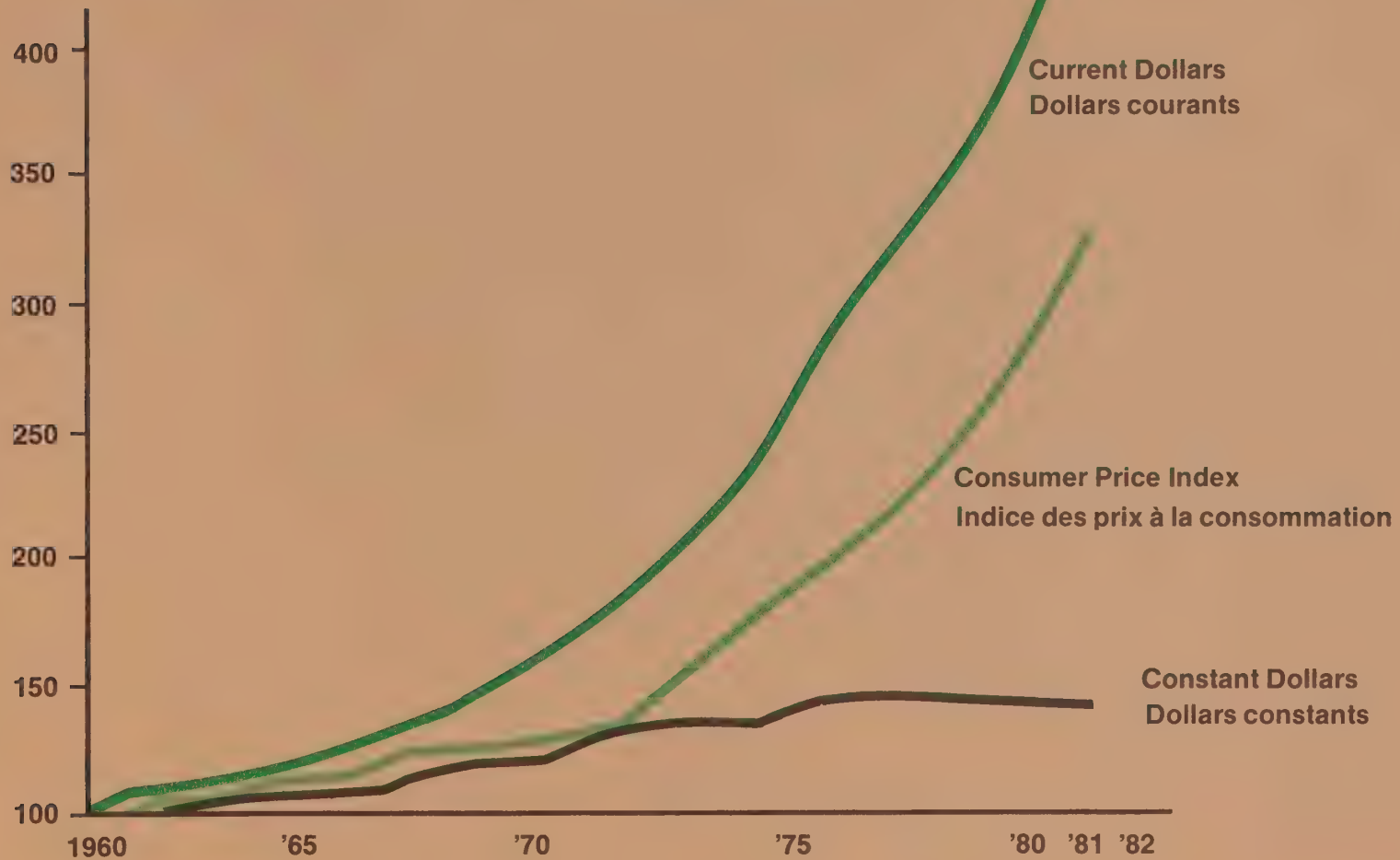
Average weekly earnings

Current and constant
(1961) dollars

Rémunération hebdomadaire moyenne:

En dollars courants et en dollars
constants de 1961

(1961 = 100)



**PUBLIC AND PRIVATE SECTOR BASE
RATE INCREASES**

Explanatory note:

- . The graph shows the average annual compound percentage increases in base rates for major settlements (involving 500 or more employees and excluding construction) for the years 1972 to 1982.
- . For all years except three (1975, 1976 and 1977), the base rate increases in the public sector have been below those in the private sector. In 1977, the rates of increase were the same.
- . For the years 1975 and 1976, base rate increases in municipal, and especially the provincial administrations, were higher than in the federal administration.
- . "Public sector" here includes federal, provincial and local administrations together with education, health and welfare, and utilities.

**AUGMENTATION DU TAUX DE BASE DANS LES
SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ**

Note explicative:

- . Le graphique montre l'augmentation procen-tuelle moyenne composée des taux de base des grandes conventions (assujettissant 500 employés et plus, sauf la construction) pour les années 1972 et 1982.
- . Pour toutes les années sauf trois (1975, 1976 et 1977), les augmentations des taux de base dans le secteur public ont été moindres que celles accordées dans le secteur privé. En 1977, les taux d'augmentation étaient les mêmes.
- . Pour les années 1975 et 1976, les augmentations des taux de base dans les administrations municipales et surtout provinciales ont été plus élevées que dans l'administration fédérale.
- . " Secteur public " comprend ici les administrations fédérale, provinciales et municipales ainsi que les secteurs de l'éducation, de la santé et du bien-être et des services publics.

**Average annual compound
percentage increase in base
rates for major settlements
(excluding construction)**

**Augmentation procentuelle
moyenne composée des taux
de base des grandes conventions
(sauf la construction)**



WAGE SETTLEMENTS -- FEDERAL, PROVINCIAL
AND LOCAL ADMINISTRATION AND
PUBLIC SECTOR

Explanatory note:

- *Settlements in the private sector exceeded those in all three levels of public administration in 1972 and from 1978 to 1980. Only in 1973, 1976 and 1977 did the federal public administration settlements exceed those in the private sector.*
- *In 1974 and 1975, prior to the establishment of the Anti-Inflation Program, wage settlements in all sectors increased. In 1974, settlements in the private sector exceeded all public administration settlements. In 1975, provincial administration settlements were ahead of all other sectors, at 25.1%. In both years, federal settlements were the lowest.*
- *Since 1977, settlements in all levels of public administration and in the private sector have become more uniform.*

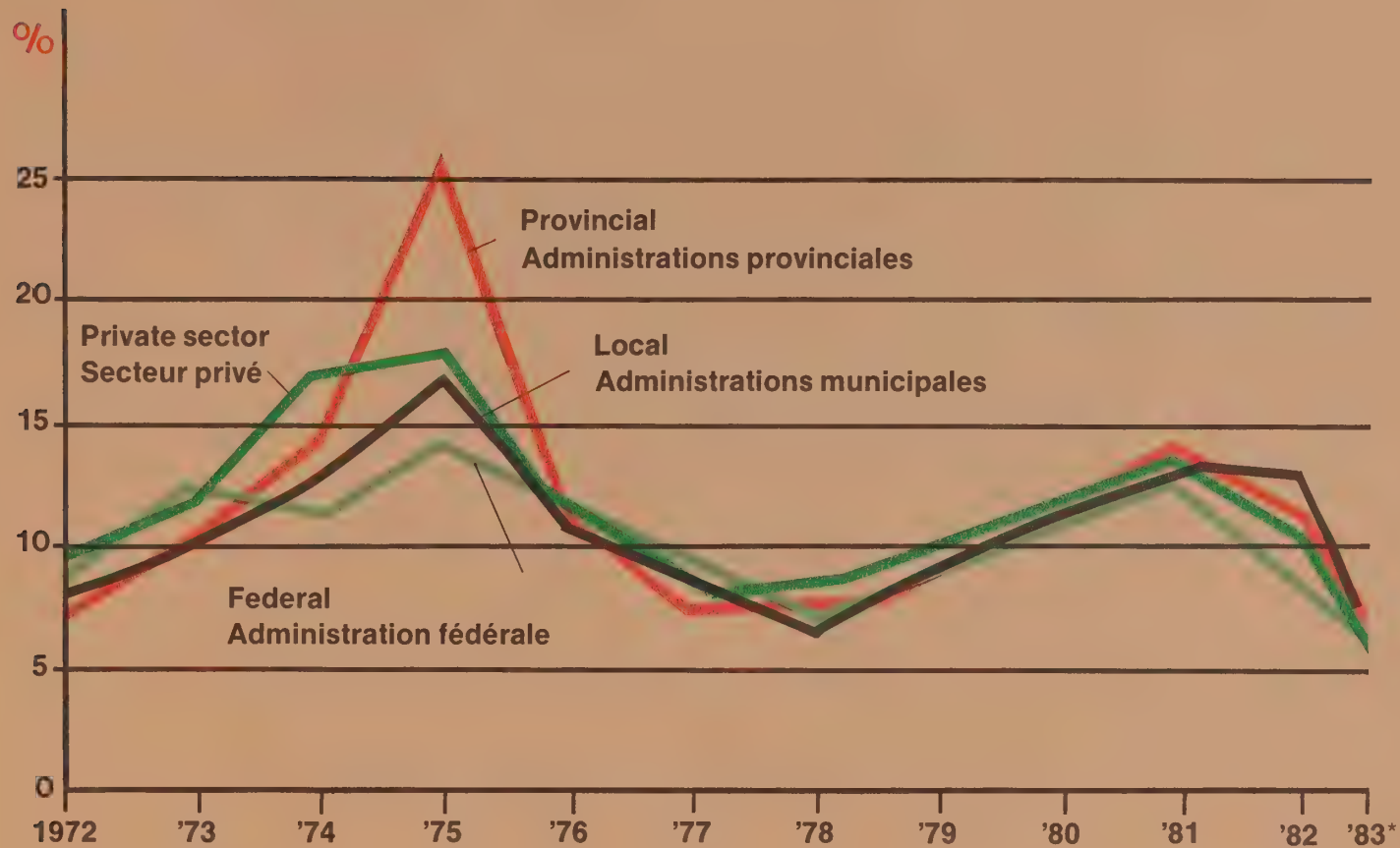
ACCORDS SALARIAUX -- ADMINISTRATIONS
FEDERALE, PROVINCIALES ET MUNICIPALES,
ET SECTEUR PRIVE

Note explicative:

- *Les règlements conclus dans le secteur privé ont dépassé ceux des trois paliers d'administration publique en 1972 et de 1978 à 1980. Ce n'est qu'en 1973, 1976 et 1977 que les accords conclus dans l'administration publique fédérale ont dépassé ceux du secteur privé.*
- *En 1974 et 1975, avant l'établissement du Programme de lutte contre l'inflation, les accords salariaux ont augmenté dans tous les secteurs. En 1974, les règlements conclus dans le secteur privé ont dépassé tous les règlements de l'administration publique. En 1975, les accords conclus dans les administrations provinciales étaient plus élevés que ceux des autres secteurs et atteignaient 25,1 %. Ces deux années-là, les accords conclus dans l'administration fédérale ont été les moins élevés.*
- *Depuis 1977, les accords conclus à tous les niveaux de l'administration publique et dans le secteur privé sont devenus plus uniformes.*

**Wage settlements, federal,
provincial and local
administration, and private
sector**

**Accords salariaux:
administrations fédérale,
provinciales et municipales,
et secteur privé**



*For first half of 1983 only

*1^{er} semestre de 1983

WORK STOPPAGES

- Historical perspective
- Widespread distribution across sectors (a common institution)
- Concentration in long or big stoppages
- Stoppages in major settlements
- Limited impact — time scheduled but not worked due to work stoppages and other causes
- International comparisons
- Public opinion on right to strike

ARRÊTS DE TRAVAIL

- Perspective historique
- Utilisation répandue dans tous les secteurs (institution populaire)
- Différends de longue durée mettant en cause un nombre élevé de travailleurs
- Grandes conventions conclues à la suite d'arrêts de travail
- Effets restreints — heures prévues à l'horaire mais non travaillées en raison d'arrêts de travail et d'autres circonstances
- Comparaisons avec d'autres pays
- Opinion de la population sur le droit de grève

WORK STOPPAGES, 1946-1982: PERSON-DAYS NOT
WORKED, TOTAL AND PUBLIC SECTOR

ARRÊTS DE TRAVAIL DE 1946-1982:
JOURS-PERSONNES NON TRAVAILLÉS,
TOTAL ET SECTEUR PUBLIC

Explanatory note:

- The most frequently quoted measure of work stoppages due to industrial disputes is the total of person-days not worked. It is a compound measure obtained by multiplying the number of persons participating in a stoppage by the number of days the stoppage lasts.
- The graph shows the trend of this measure over the past 35 years. Annual fluctuations related to bargaining cycles are most marked, but there are noticeable peaks at the start and end of the period.
- The peak of 1946 is attributable to strikes in manufacturing. The 1969 peak is accounted for in large part by strikes in steel, mining, and construction. The Québec "Common Front" stoppages of 1972 account for the peak of that year, while the 1975-1976 period saw widespread stoppages in several sectors, together with the national "day of protest" against wage controls.
- The contribution of public sector stoppages to person-days not worked has increased over the past decade, but remains modest in relation to employment in the sector.

Note explicative:

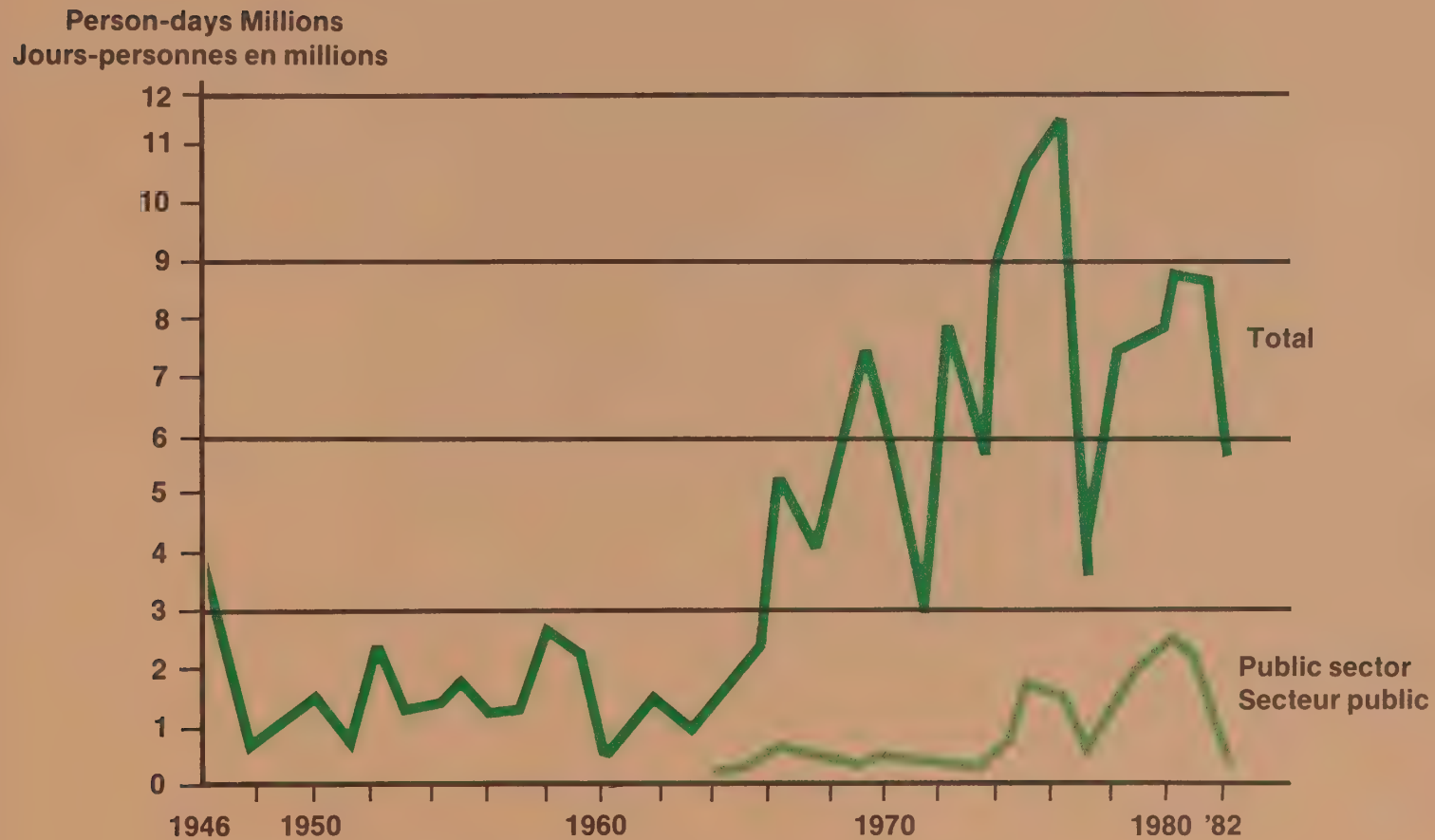
- On mesure le plus souvent les arrêts de travail attribuables aux conflits industriels en nombre de jours-personnes non travaillés. Il s'agit d'une mesure complexe que l'on obtient en multipliant le nombre moyen de personnes ayant participé à l'arrêt de travail par le nombre de jours de l'arrêt de travail.
- La courbe montre la tendance exprimée par cette mesure au cours des 35 dernières années. Les variations annuelles reliées au cycle de négociation sont les plus marquées, mais on observe des pointes manifestes au début et à la fin de la période.
- Le sommet enregistré en 1946 est attribuable aux grèves survenues dans le secteur de la fabrication. Le sommet de 1969 est dû en grande partie aux grèves des métallos, des mineurs et des travailleurs de la construction. Les arrêts de travail décrétés au Québec, par le "Front commun", en 1972, expliquent la pointe un peu plus faible de cette année-là, alors que la période 1975-1976 vit les grèves gagner plusieurs secteurs, à quoi s'ajoute la "journée de protestation" contre le contrôle des salaires.
- La part des arrêts de travail du secteur public dans le nombre des jours-personnes non travaillés s'est accrue au cours de la dernière décennie, mais elle demeure modeste, compte tenu de l'emploi dans ce secteur.

Work stoppages — 1946-1982

Person-days not worked

Arrêts de travail de 1946 à 1982

Jours-personnes non travaillés



WORK STOPPAGES: PERSON-DAYS PER 1 000 PAID
WORKERS BY INDUSTRIAL SECTOR
Annual Averages, 1978-1982

Explanatory note:

- Some industries are more strike-prone than others. A measure of relative strike-proneness can be had by reducing the strike incidence to a standard employment base.
- The diagram shows that, for the five-year period ending in 1982, mining was the most strike-prone sector (with an annual average of five days on strike for each employee). The next two most strike-prone sectors were forestry and construction.
- The average employee in manufacturing was on strike for a day and a half, while the comparable figure for the transportation groups was just over a day.
- All other sectors, and the all-industry average, were less than one day. Public administration was below the industry average.

ARRÊTS DE TRAVAIL: NOMBRE DE JOURS PAR 1 000
TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS, MOYENNES ANNUELLES,
SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL
Moyennes Annuelles 1978-1982

Note explicative:

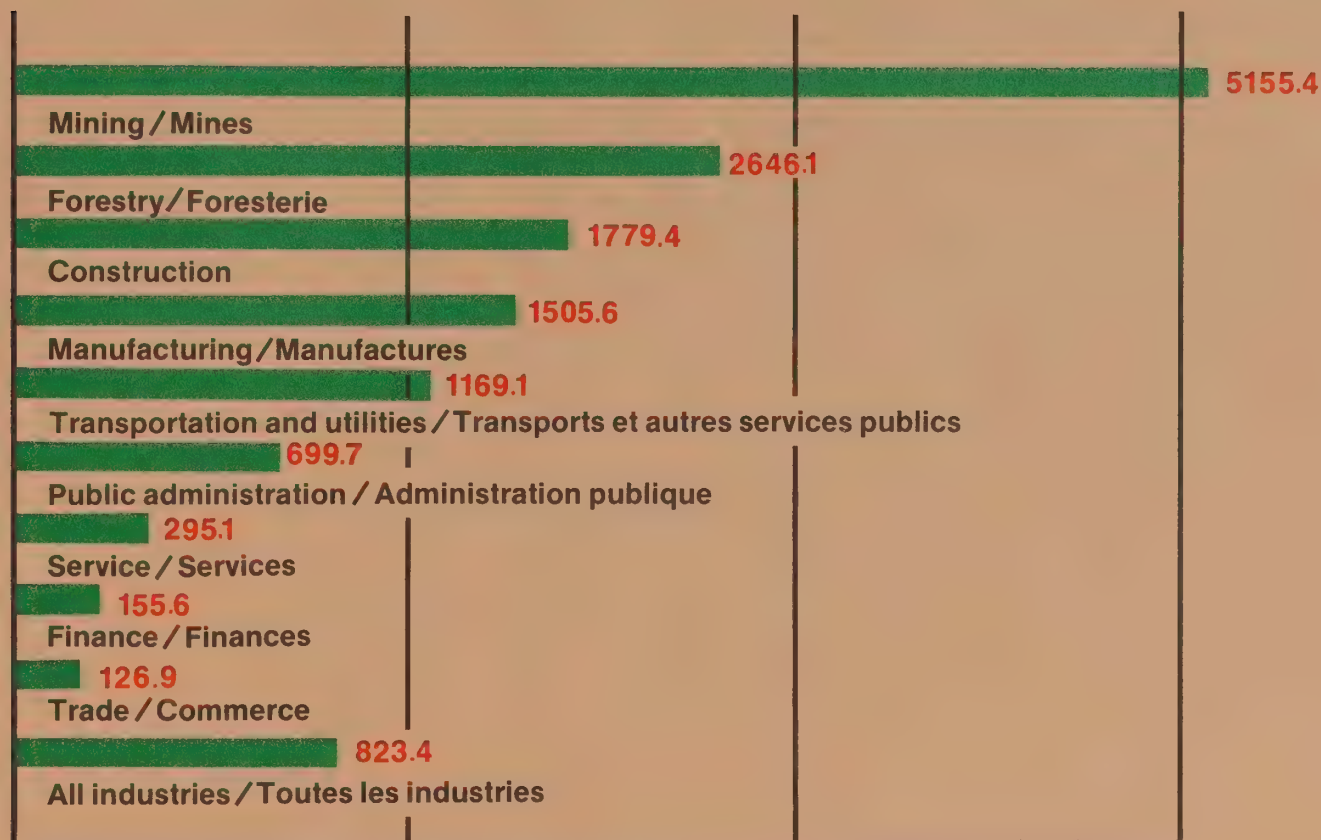
- Certains secteurs sont plus exposés aux grèves que d'autres. On peut d'une certaine manière mesurer la prédisposition relative d'une industrie aux grèves en ramenant la fréquence des arrêts de travail à un dénominateur d'emploi uniforme.
- Le graphique montre que, durant une période de cinq années qui s'est terminée en 1982, les mines ont été le secteur le plus exposé aux grèves (la moyenne annuelle des jours de grève est de 5 par employé). Les deux autres secteurs les plus susceptibles d'être touchés par les grèves ont été la sylviculture et la construction.
- En moyenne, les employés du secteur de la fabrication ont fait grève une journée et demie, alors que le chiffre qui se compare le mieux à ce dernier dans le secteur des transports est d'un peu plus d'une journée.
- Dans tous les autres secteurs, de même que pour la moyenne de toute l'industrie, le total est de moins d'une journée. Quant à l'administration publique, sa moyenne est inférieure à celle de l'industrie.

**Work stoppages: days per 1000
paid workers by industrial sector**

Annual average 1978-82

**Arrêts de travail: nombre de
jours-personnes par 1000
travailleurs rémunérés**

Moyennes annuelles, selon le secteur industriel 1978-82



**WORK STOPPAGES: CONCENTRATION IN LONG
AND LARGE DISPUTES, 1981**

Explanatory note:

- . In most countries, a relatively small number of big stoppages account for a disproportionately large percentage of time not worked.
- . In 1981, stoppages involving 1 000 or more workers accounted for less than 5% of the total number of strikes for the year, but over 60% of the person-days not worked.
- . The comparable figures for stoppages lasting 50 or more working days were 23% and 58%.
- . The biggest stoppages, involving 100 000 person-days or more each, accounted for 2% of all the stoppages in 1981, and over 60% of working days not worked.

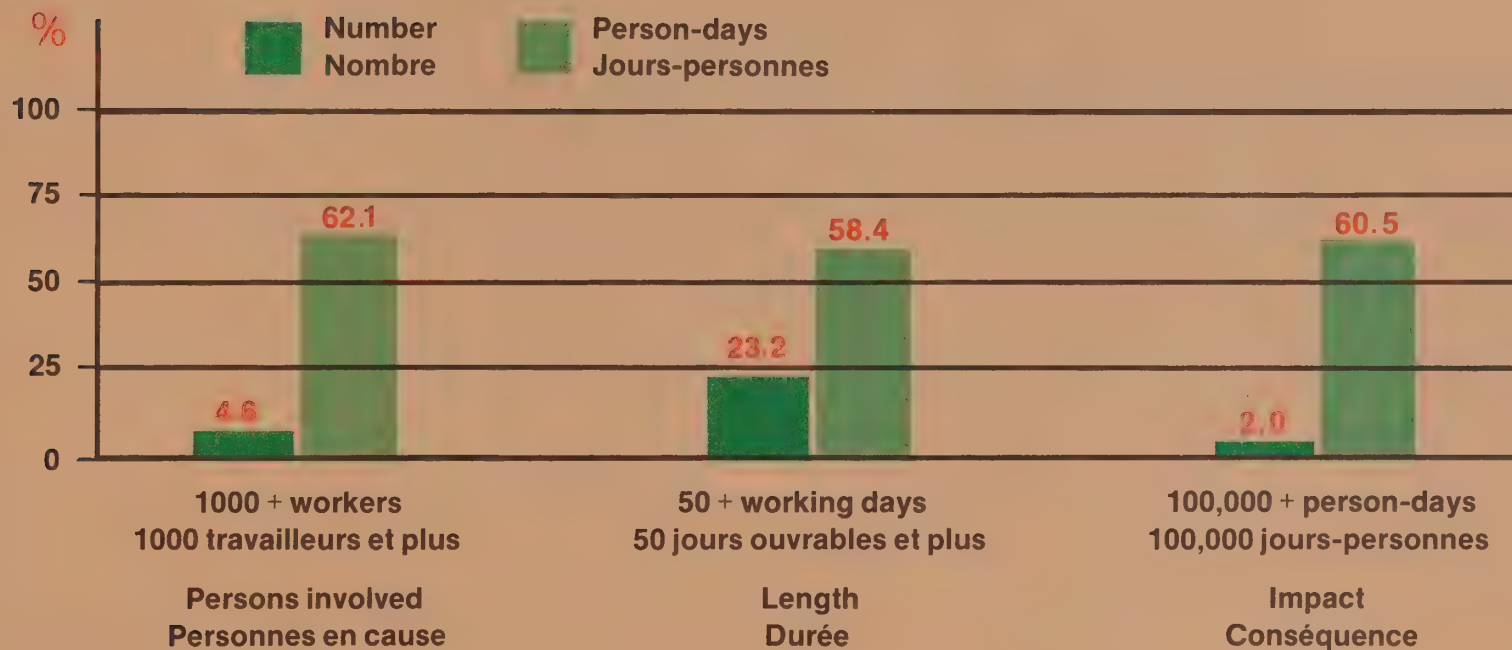
**ARRÊTS DE TRAVAIL: CONFLITS DE LONGUE DURÉE
METTANT EN CAUSE UN NOMBRE ÉLEVÉ DE
TRAVAILLEURS (1981)**

Note explicative:

- . Dans la plupart des pays, un nombre relativement faible de grandes grèves donne un pourcentage démesuré du temps non travaillé.
- . En 1981, les arrêts de travail mettant en cause 1 000 travailleurs ou plus ont compté pour moins de 5 % du nombre total des grèves survenues durant l'année et pour plus de 60 % des jours-personnes non travaillés.
- . Les chiffres comparables concernant les arrêts de travail qui ont duré 50 jours ouvrables ou plus sont 23 % et 58 %.
- . Les grèves les plus importantes, mettant en cause chacune 100 000 jours-personnes ou plus, représentèrent 2 % de tous les arrêts de travail en 1981 et plus de 60 % du total des jours ouvrables.

**Work stoppages: concentration
in long and large disputes 1981**

**Arrêts de travail: différends de
longue durée mettant en cause
un nombre élevé de travailleurs
1981.**



INTERNATIONAL COMPARISON OF AVERAGE
DURATION OF WORK STOPPAGES

Explanatory note:

- . Work stoppages in Canada are long in duration compared to those in other countries.
- . No international breakdown of work stoppage duration, reported in days, could be found. Therefore, for purposes of comparison, an alternative measure of duration was computed using International Labour Organization data. The total of person-days worked was divided by the total number of workers involved in work stoppages.
- . The diagram shows that Canada is second only to the United States in length of work stoppages.
- . The average work stoppage in Canada lasts 19.5 working days, or approximately 4 work weeks. In comparison, work stoppages in Germany and Sweden average one work week, and those in Italy last only 1.3 working days.

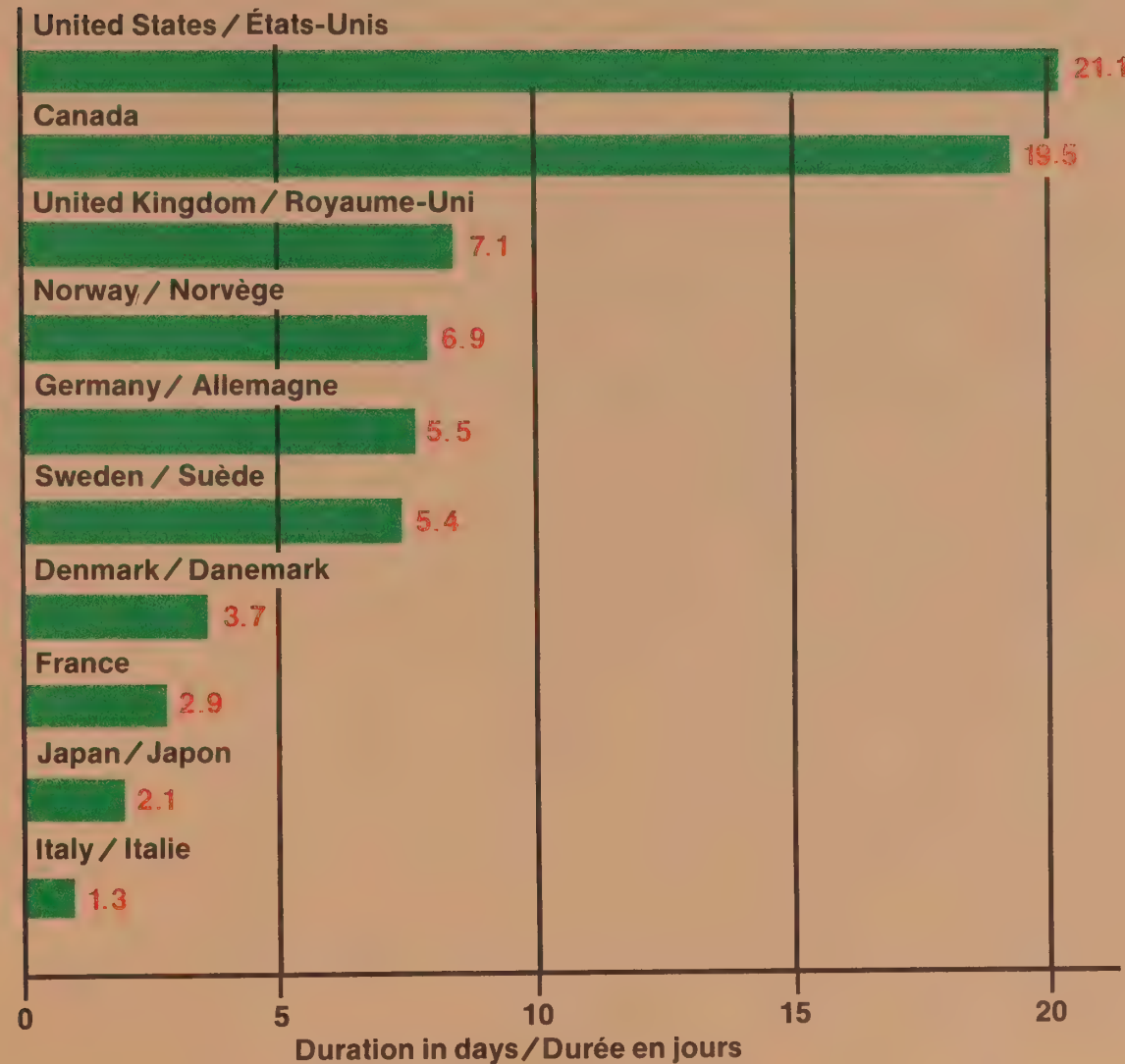
COMPARAISON DE LA DURÉE MOYENNE DES
ARRÊTS DE TRAVAIL DANS DIVERS PAYS

Note explicative:

- . Les arrêts de travail au Canada durent longtemps, si on les compare à ceux qui surviennent dans d'autres pays.
- . On ne saurait trouver d'analyse, sur le plan international, de la durée des arrêts de travail, exprimée en jours. Ainsi donc, une autre mesure de cette durée a été calculée, à des fins de comparaison, à l'aide des données de l'Organisation internationale du travail. Le nombre total de jours-personnes travaillés a été divisé par le nombre total de travailleurs mis en cause dans les arrêts de travail.
- . Le graphique montre que le Canada est le deuxième pays du monde, après les États-Unis, pour la durée des arrêts de travail.
- . La durée moyenne des arrêts de travail au Canada est de 19,5 jours ouvrables, soit environ 4 semaines de travail. Il nous est loisible de comparer ce chiffre à ceux des arrêts de travail survenus en Allemagne et en Suède et qui ont duré en moyenne une semaine de travail ainsi qu'aux grèves survenues en Italie et qui n'ont duré que 1,3 jour ouvrable.

**International comparison of
average duration of work
stoppages**
Five year annual average
1977-1981

**Comparaison de la durée
moyenne des arrêts de travail
dans divers pays**
Moyenne annuelle de cinq ans :
1977-1981



SETTLEMENTS WITH/WITHOUT WORK STOPPAGES

Explanatory note:

- . *Collective bargaining is predominantly a peaceful process.*
- . *The diagram shows that most collective bargaining negotiations result in a collective agreement without the use of a work stoppage.*
- . *The threat of strike or lockout is essential to bargaining, but such sanctions are used in only about 10% to 12% of negotiations and, when used, involve a similar proportion of the employees covered by the agreements.*

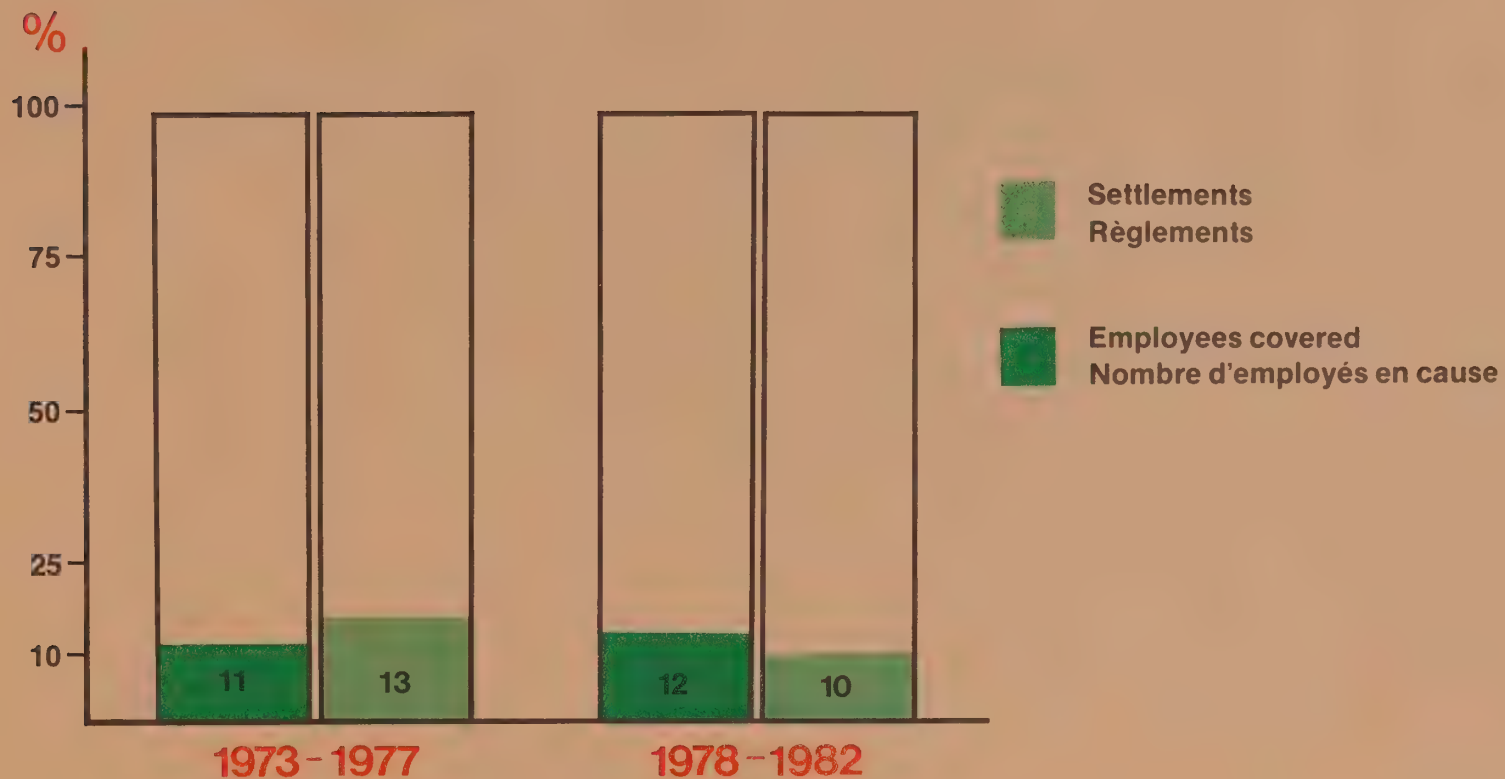
CONVENTIONS CONCLUES À LA SUITE D'ARRÊTS DE TRAVAIL/CONVENTIONS CONCLUES SANS ARRÊT DE TRAVAIL

Note explicative:

- . *La négociation collective est avant tout une démarche pacifique.*
- . *Le diagramme indique que la plupart des négociations collectives ont donné lieu à une convention conclue sans recours à un arrêt de travail.*
- . *La menace de grève ou de lock-out est un élément de la négociation, mais de tels recours ne sont utilisés que dans environ 10 à 12 % des négociations; lorsqu'on y a recours, elle met en cause une proportion analogue d'employés protégés par la convention.*

Percentage of major contract settlements involving work stoppages

Pourcentage de grandes conventions conclues à la suite d'arrêts de travail



PERCENTAGE OF ESTIMATED TOTAL WORKING TIME
NOT WORKED DUE TO WORK STOPPAGES, EMPLOYMENT
INJURIES AND OCCUPATIONAL ILLNESSES

Explanatory note:

- This chart was used earlier to indicate the significance of time not worked due to occupational illness and injury as well as other absences. In this context, the purpose is to indicate that time not worked due to industrial disputes remains consistently less than for time not worked due to occupational accidents and illness, as well as other causes.
- There is no simple relationship between time not worked due to stoppages and the level of production. For example, during a strike of grain handlers at the Lakehead in 1981, the Canadian Wheat Board had estimated that Canada's grain industry was losing \$10 million a day in sales. However, because of the grain stock at the time, it is likely that the two week stoppage did not actually affect grain throughput at Thunder Bay. The Canadian Wheat Board in fact exported record quantities of grain in the crop year in which the strike took place.

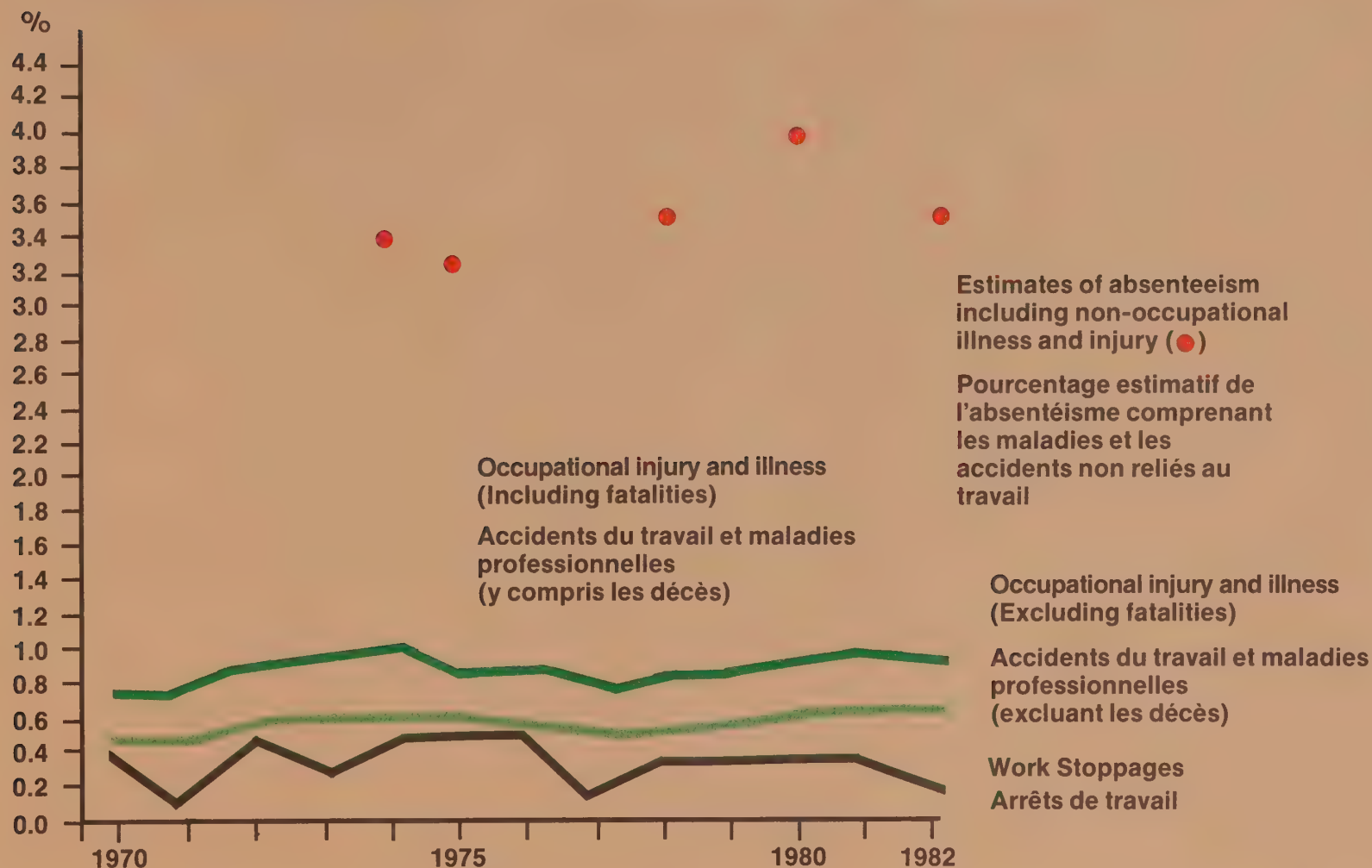
POURCENTAGE DU TOTAL, ESTIMATIF DU TEMPS DE
TRAVAIL NON TRAVAILLÉ EN RAISON D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Note explicative:

- Le graphique, ci-contre, est une reprise de celui qui illustrait plus tôt l'envergure du temps non travaillé en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que d'autres formes d'absence. Dans ce contexte-ci, il a pour but de montrer que le temps non travaillé en raison de conflits industriels est constamment moindre que le temps non travaillé en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Il n'y a pas de rapport simple entre le temps non travaillé en raison d'arrêts de travail et le niveau de production. Par exemple, pendant une grève des manutentionnaires de céréales de la société Lakehead en 1981, la Commission canadienne du blé a estimé que l'industrie céréalière du Canada perdait 10 millions de dollars par jour en ventes. Toutefois, compte tenu des stocks, il est probable que l'arrêt de travail de deux semaines n'a pas vraiment touché le débit des céréales à Thunder Bay. La Commission canadienne du blé a en fait exporté une quantité inégalee de céréales au cours de l'année de récolte pendant laquelle la grève a eu lieu.

Percentage of estimated total working time not worked due to work stoppages, occupational injuries and illness, and absenteeism
All industries 1970-1982

Pourcentage du total estimatif de temps de travail non travaillé en raison d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et d'autres formes d'absentéisme



INTERNATIONAL COMPARISON OF WORK STOPPAGES

Explanatory note:

- Time not worked per employee in a number of relatively strike-prone industrial sectors in about 20 countries are derived from statistics compiled by the International Labour Organization. These tables currently show Canada to be among the three or four countries with the highest levels of work stoppages.
- Each employee in the industries concerned in the top performer -- Spain -- was on strike for nearly three days a year. The Canadian worker was on strike for nearly two days, while the American worker was on strike for just over a day.
- Figures for selected industries refer to mining, manufacturing, construction, and transportation/communications.

COMPARAISON DES ARRÊTS DE TRAVAIL DANS DIVERS PAYS

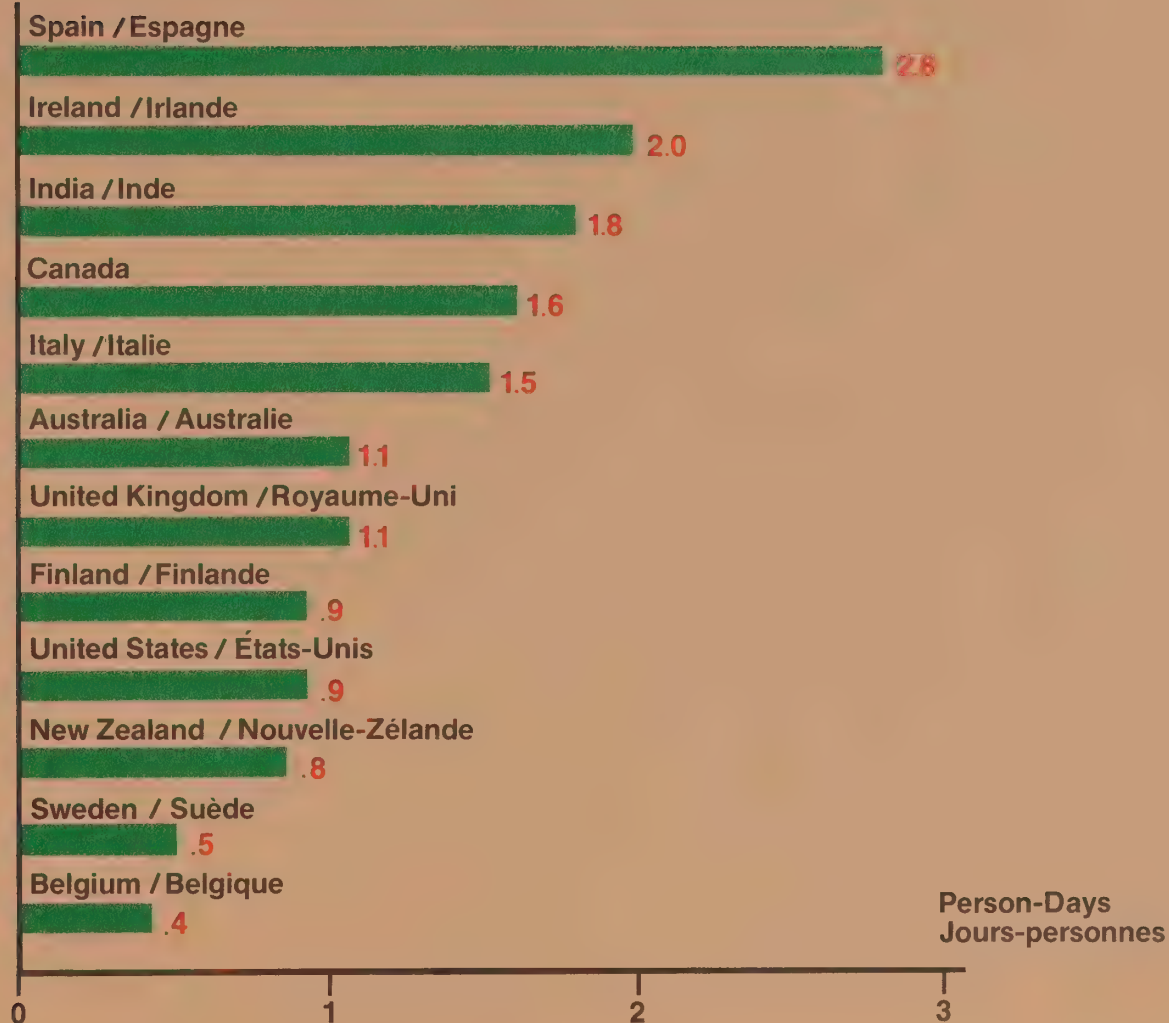
Note explicative:

- Le temps de travail non travaillé, par employé, dans un certain nombre de secteurs industriels d'environ 20 pays, est tiré des statistiques recueillies par l'Organisation internationale du travail. Ces tableaux font voir actuellement le Canada comme un des trois ou quatre pays dont le niveau d'activités de grève est le plus élevé.
- Chaque employé des industries touchées dans le pays champion, l'Espagne, a fait grève pendant près de trois jours par année. L'ouvrier canadien a fait grève pendant près de deux jours, tandis que son camarade américain a débrayé pendant un peu plus d'une journée.
- Les chiffres se rapportant aux industries sélectionnées concernent les mines, le secteur de la fabrication, le bâtiment ainsi que les transports et les communications.

**International comparison
of work stoppages
person-days not worked per
employee in selected
industries**

**Comparaison des arrêts de
travail dans divers pays
Jours-personnes non travaillés,
par employé dans certaines
industries**

**Moyenne annuelle
Annual average
1977-1981**



PUBLIC OPINION ON THE RIGHT TO STRIKE

Explanatory note:

- . A declining majority of the population recognizes the right to strike.*
- . Public acceptance of the right to strike has slowly eroded over the past 30 years.*
- . There has been an increase in opposition to the right to strike, and a decline of the undecided contingent during the same period.*

OPINION PUBLIQUE SUR LE DROIT DE GRÈVE

Note explicative:

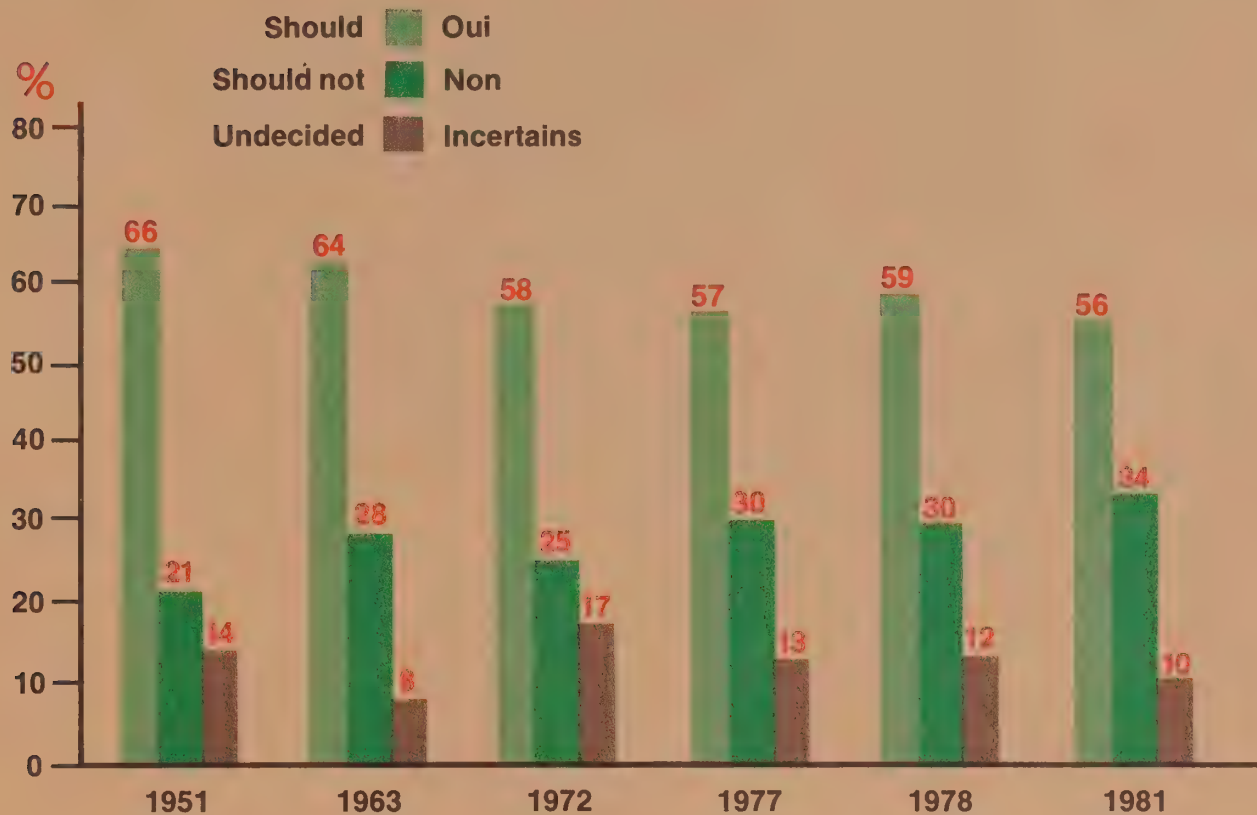
- . Une majorité décroissante de la population admet la nécessité du droit de grève.*
- . Lente érosion du sentiment favorable que la population éprouve à l'égard du droit de grève sur une période de trente ans.*
- . Accroissement de l'opposition au droit de grève et diminution du nombre des indécis au cours de la même période.*

Public opinion on the right to strike in Canada

Question: Do you think that workers should or should not have the right to strike?

Opinion publique sur le droit de grève au Canada

Question : Les travailleurs devraient-ils avoir le droit de grève ?



PUBLIC POLICY AND COLLECTIVE BARGAINING

Explanatory note:

Wage Settlements

- Government concern with inflationary pressures led to:

1969 Prices and Incomes Commission (guidelines)

1975 Anti-Inflation Act (flexible wage and price controls of general application).

- Concern with inflationary and deficit pressures led to:

1982 Public Sector Compensation Restraint Act (strict wage limits of sector-specific application). A number of provinces enacted similar legislation.

Work Stoppages

- Concern with economic disruption of major transportation networks led to occasional federal legislative interventions to terminate strikes in the period 1950-1964.
- Concern with disruption of a variety of services led to frequent federal and provincial legislative interventions to terminate strikes in the period 1965-1982.

POLITIQUE PUBLIQUE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Note explicative:

Règlements en matière de salaires

- La préoccupation concernant les pressions inflationnistes a conduit à:

1969 La création de la Commission des prix et revenus (Directives)

1975 L'adoption de la Loi anti-inflation (contrôles d'ordre général des prix et des salaires)

- La préoccupation concernant les pressions inflationnistes et le déficit a conduit à:

1982 L'adoption, en 1982, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (limites strictes de la rémunération dans un secteur particulier). Un certain nombre de provinces ont adopté une loi semblable.

Arrêts de travail

- La préoccupation concernant les conséquences économiques de la perturbation des grands réseaux de transport a entraîné à l'occasion l'intervention législative du gouvernement fédéral pour mettre fin aux grèves entre 1950 et 1964.
- La préoccupation concernant les conséquences d'une perturbation de divers services a souvent donné lieu à des interventions législatives, à l'échelon fédéral et provincial, pour faire cesser les grèves, entre 1965 et 1982.

PUBLIC POLICY AND COLLECTIVE BARGAINING

Government

- Sets legislative framework
- Monitors effects of system
- Intervenes if necessary

Two types of intervention

- To restrain the levels of wage settlements when there are inflationary or budgetary pressures
- To cut short, or forestall, the disruptive effects of particular work stoppages or bargaining situations

POLITIQUE PUBLIQUE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les gouvernements

- Déterminent le cadre législatif
- Suivent de près les effets du régime
- Interviennent, au besoin

Deux types d'interventions

- Restreindre le niveau des règlements salariaux, lorsque s'exercent des pressions inflationnistes ou budgétaires
- Mettre un terme aux effets néfastes de certains arrêts de travail ou à des négociations inextricables, ou les prévenir

**FEDERAL AND PROVINCIAL EMERGENCY DISPUTE
LEGISLATION 1950-1983**

Explanatory note:

- The chart shows the growth of ad hoc back-to-work legislation in response to impending or ongoing work stoppages.
- For the past 33-years, there was a total of 60 Acts, 17 of which were in the federal jurisdiction (43 in provincial jurisdictions), and 16 were in the private sector (44 in the public sector).
- The public sector includes railways, ferries, air traffic control, transit, education, health, utilities, firefighting and police, and public servants. The private sector legislation was for situations in shipping, longshoring, grain handling, construction, forestry, pulp and paper, food distribution, and a dairy corporation.
- Provincial emergency dispute legislation has been applied primarily to public sector disputes (36 out of 42 pieces of legislation). The dramatic increase in the use of such legislation after 1965 is in large part due to the emergence of widespread public sector collective bargaining.
- Intervention of this kind is a response not used in most parts of Western Europe, and used only sparingly in the United States.

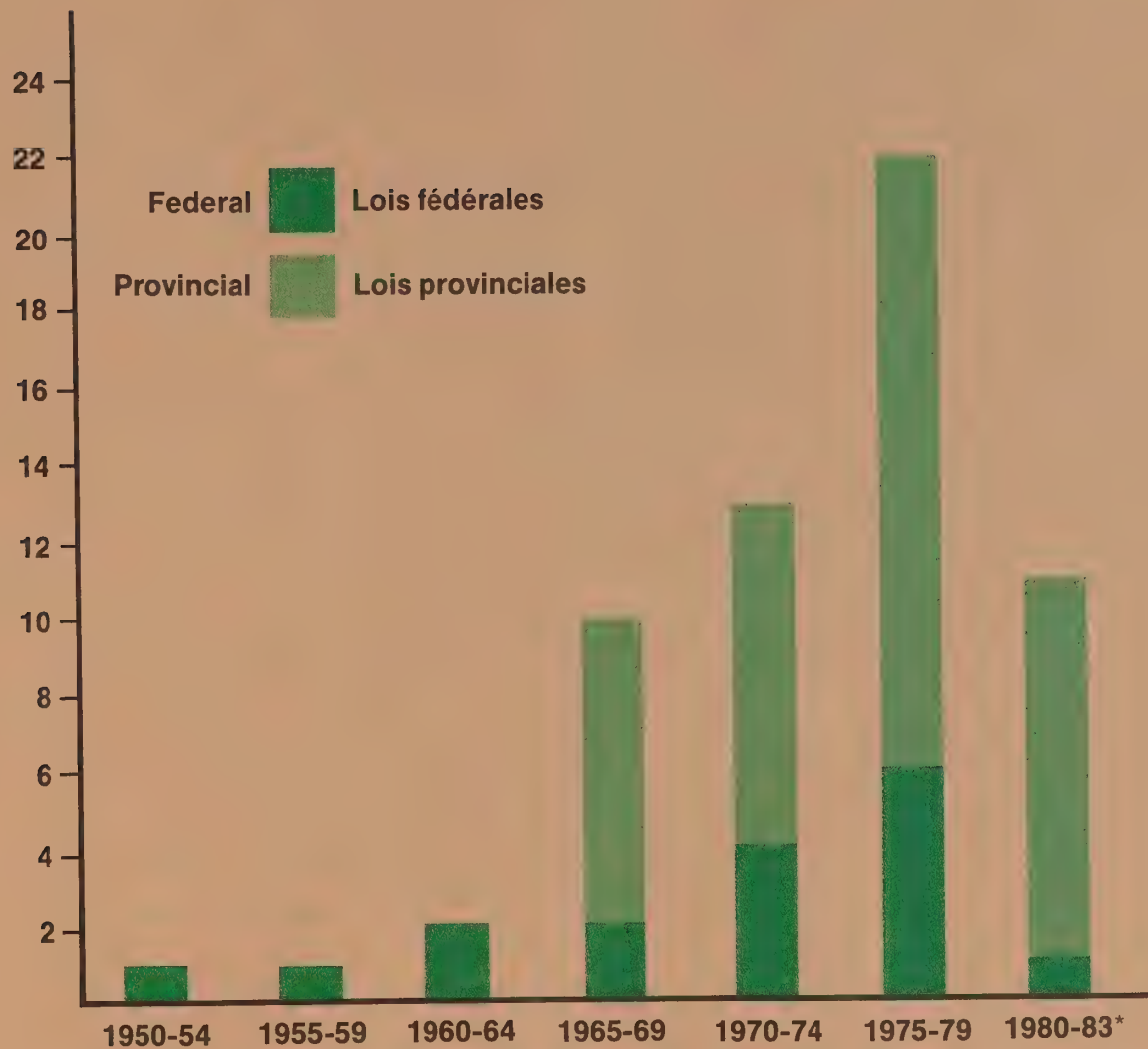
**LOIS D'EXCEPTION FÉDÉRALES ET PROVINCIALES
ADOPTÉES LORS DE CONFLITS**

Note explicative:

- Le graphique montre le nombre accru de mesures législatives ponctuelles prises en réponse aux arrêts de travail imminents ou en cours.
- Depuis 33 ans, on a adopté un total de 60 lois, dont 17 de compétence fédérale (43 sont de compétence provinciale); 16 lois concernant le secteur privé (44 le secteur public).
- Le secteur public comprend les chemins de fer, les traversiers, le contrôle aérien, les transports, l'éducation, la santé publique, les services publics, les services contre l'incendie, la police et la fonction publique. Des mesures législatives s'appliquant au secteur privé ont été prises pour redresser la situation dans le transport par eau, le chargement et le déchargement des navires, la manutention des céréales, la construction, la sylviculture, les pâtes et papiers, l'alimentation et une société laitière.
- Les lois d'exception provinciales se sont appliquées principalement lors de conflits du secteur public (36 mesures législatives sur 42). L'accroissement spectaculaire du recours à une législation de ce genre après 1965 est attribuable en grande partie à la popularité grandissante de la négociation collective dans le secteur public.
- Les interventions de cet ordre constituent une parade à laquelle, dans la plupart des régions de l'Europe occidentale, on ne recourt pas; aux Etats-Unis, on ne s'en sert qu'au compte-gouttes.

**Federal and provincial
emergency dispute legislation :
1950-1983**

**Lois d'exception fédérales et
provinciales en cas de conflits :
1950-1983**



* to date

* À ce jour

IMPLICATIONS OF GOVERNMENT INTERVENTIONS

Explanatory note:

Wage Interventions

- If the "system" is not allowed to function and trade-offs are not permitted, outmoded practices and rigidities can become entrenched. The establishment of wage relativities may be inhibited.
- Wage pressures persist into post-controls periods.

Strike Interventions

- Repeated use of intervention denies the fundamental aim of the parties settling their own disputes. They may come to rely on the government to solve their problems.
- Imposed settlements can result in the retention of inadequate provisions in collective agreements, or in failure to develop new provisions to meet changing circumstances.
- Legislation is not a general cure for work stoppages; and banning strikes does not prevent them.
- The basic principle has already been referred to briefly (under "essential function of the system") as a response to employer authority and to aspirations for democracy and self-determination in the workplace.

CONSÉQUENCES DES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES

Note explicative:

Interventions dans le domaine des salaires

- Si on empêche le régime de fonctionner normalement et s'il n'existe pas d'options, les vieilles pratiques et l'inflexibilité peuvent s'implanter. L'établissement de contingences salariales sera peut-être entravé.
- Les pressions qui s'exerçaient sur les salaires persistent durant les périodes postérieures aux contrôles.

Interventions dans les grèves

- Les interventions à répétition briment l'objectif fondamental qui est d'amener les parties à résoudre leurs propres différends. Car, elles pourraient en venir à se fier à l'Etat pour leur solution.
- L'imposition de règlements peut résulter dans le maintien de clauses insatisfaisantes ou dans l'impuissance à introduire de nouvelles clauses qui seront à la hauteur de situations nouvelles.
- Les mesures législatives ne sont pas nécessairement le remède indiqué pour prévenir les arrêts de travail, et l'interdiction des grèves ne les empêche pas de se produire.
- On a déjà parlé brièvement de la question de principe fondamental (au chapitre sur " la fonction essentielle du régime ") comme d'une réponse possible à l'autorité de l'employeur et aux aspirations à la démocratie ainsi qu'à l'autodétermination sur les lieux de travail.

IMPLICATIONS OF GOVERNMENT INTERVENTIONS

Wage Interventions

- At macro level, interference with socio-economic functions of system, including determination of wages, relativities, terms and conditions, and trade-offs among them
- At individual level, concerns about fairness if controls are not of general application throughout economy

Strike Interventions

- At practical level, too frequent use of legislation risks engendering disrespect for and disregard of process. Such interventions are quite peculiar to Canada
- At the level of principle, interventions inhibit the socio-political functions of the system, including the achievement of democracy in the workplace

CONSÉQUENCES DES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES

Interventions en matière de salaire

- En général, conflit avec les fonctions socio-économiques du régime, y compris la fixation des salaires et autres questions connexes, les conditions d'emploi et les effets de compensation réciproque
- Sur le plan personnel, préoccupations concernant l'équité si les contrôles ne s'appliquent pas à tous

Interventions en cas de grève

- Dans la pratique, l'utilisation trop fréquente du processus législatif risque d'engendrer l'irrespect du processus. De telles interventions sont propres au Canada
- Sur le plan des principes, les interventions entravent les fonctions socio-politiques du système, y compris la réussite de la démocratie en milieu de travail



MANAGING THE ISSUES

LA RÉOLUTION DES PROBLÈMES

III. MANAGING THE ISSUES

- In the face of change unprecedented in magnitude complexity and rapidity, managing the issues successfully will be best achieved with a much higher degree of cooperation, understanding and consensus
- Facilitating cooperation and developing understanding may require more mechanisms at the workplace, sector and national levels
- Institutional proposals for managing the issues will need to be unique to the Canadian experience and reality, in particular:
 - shared jurisdictional responsibility for governments
 - decentralized bargaining structure

III. LA RÉOLUTION DES PROBLÈMES

- Pour résoudre les problèmes avec succès, face à des changements complexes qui se produisent avec une rapidité et une ampleur sans précédent, il faudra s'appuyer sur un degré beaucoup plus élevé de coopération, de compréhension et de consensus de la part des intéressés
- Il faudra peut-être plus de mécanismes appropriés en milieu de travail et à l'échelle sectorielle et nationale pour faciliter la coopération et la compréhension
- Les propositions que peuvent avancer les diverses institutions pour la résolution des problèmes devra correspondre à l'expérience et à la réalité canadiennes, en particulier :
 - une responsabilité administrative partagée entre les gouvernements
 - une structure de négociation décentralisée

